

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

AMANDA MARIA FERREIRA DOS SANTOS

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E OS DIREITOS TRABALHISTAS

CURITIBA
2013

AMANDA MARIA FERREIRA DOS SANTOS

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E OS DIREITOS TRABALHISTAS

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito no Curso de Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Thereza Cristina Gosdal

CURITIBA
2013

TERMO DE APROVAÇÃO

AMANDA MARIA FERREIRA DOS SANTOS


A pessoa com deficiência e os direitos trabalhistas

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



THEREZA CRISTINA GOSDAL
Orientador

Coorientador



WILSON RAMOS FILHO
Primeiro Membro

CÉLIO HORST WALDRAFF - Direito Privado
Segundo Membro

A você, Tio Valmir.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais e ao meu irmão por todo o apoio, carinho e compreensão que a mim dedicaram, principalmente no atribulado período de conclusão de curso.

Agradeço aos meus avós por toda confiança e orgulho depositados em mim.

Aos amigos que sempre conseguem colocar um sorriso em meu rosto, em especial as amigas que encontrei na faculdade: Daniela, Débora, Cíntia e Camila.

À Professora Thereza Gosdal, que gentilmente concordou em me orientar neste trabalho, dedicando correções e sugestões zelosas e precisas.

Aos demais professores que acompanharam a minha turma nesses cinco anos de estudos.

E, mais uma vez, ao meu adorado Tio Valmir, fonte inesgotável de inspiração e lembrança do melhor abraço do mundo.

Quem habita este planeta não é o
Homem, mas os homens. A
pluralidade é a lei da Terra.
Hannah Arendt

RESUMO

Em razão das noções incorretas e dos preconceitos sobre a deficiência, a sociedade excluiu as pessoas com deficiência de exercício de muitos direitos. No que concerne ao plano do trabalho, os movimentos sociais foram gradualmente capazes de transformar esse panorama, visando a inclusão social dessas pessoas. Mas ainda há muito para se alcançar. No Brasil, a legislação é vasta, por isso precisamos aplicar algum esforço para se organizar e interpretar as normas que assegurem à pessoa com deficiência o direito ao trabalho, em igualdade de oportunidades.

Palavras-Chave: Pessoa com Deficiência – Igualdade de oportunidades – Trabalho e Emprego

ABSTRACT

Due to incorrect notions and prejudices about disability, society excluded people with disabilities from exercising many rights. In which concerns to work, social movements slowly were able to make a turn on the laws, aiming at social inclusion of those people. But there is still much to achieve. In Brazil, the law is vast, so we need to apply some effort to organize and interpret the norms that ensure the person disability the right to work on equal opportunities.

Key Words: People with disabilities. Equal opportunities. Job and Work Rights.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DESENVOLVIMENTO DO DIREITO TRABALHISTA REFERENTE À PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	12
2.1 BREVES APONTAMENTOS SOBRE A HISTÓRIA DA HUMANIDADE E A SUA RELAÇÃO COM A DEFICIÊNCIA.....	12
2.2 O ARCABOUÇO JURÍDICO TRABALHISTA EM DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	21
2.3 O CONCEITO DE DEFICIÊNCIA: EVOLUÇÃO E APLICABILIDADE.....	26
3 DOS MECANISMOS DE PROTEÇÃO DE DIREITOS.....	34
3.1 A SUPREMACIA DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE E A VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO.....	34
3.2 O PAPEL DA INICIATIVA PRIVADA PARA A PROMOÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS.....	42
3.3 A EDUCAÇÃO INCLUSIVA E O BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA COMO CONDUTORES DE DIREITOS.....	46
4 DIREITO DE ACESSO AO TRABALHO – UM VIÉS PRÁTICO.....	51
4.1 O REGIME DE QUOTAS NA INICIATIVA PRIVADA E A RESTRIÇÃO À DISPENSA.....	51
4.2 A RESERVA DE VAGAS EM CONCURSOS PÚBLICOS.....	60
4.3. DADOS ESTATÍSTICOS SOBRE O TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	63
4.4 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – FUNÇÃO E IMPORTANCIA NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	68
5 CONCLUSÃO.....	70
REFERÊNCIAS.....	72

1 INTRODUÇÃO

O tema do presente trabalho foi escolhido como forma de prestigiar a participação das pessoas com deficiência na sociedade, honrando a importância da celebração da diversidade e, com alguma sorte, contribuindo para que a figura do trabalhador com deficiência seja valorizada. .

A pesquisa bibliográfica voltou-se à arrecadação de doutrina acerca da conceituação, do tratamento legal e das repercussões trabalhistas conferidas à pessoa com deficiência, agrupando os principais instrumentos normativos internacionais (Convenções), em cotejo com as disposições da Constituição Federal e da legislação infraconstitucional.

Para o preparo do leitor à matéria a ser tratada, primeiramente serão relatados apontamentos históricos sobre as pessoas com deficiência, narrando alguns fatos que remontam aos primórdios da vida humana na Terra, tratando de aspectos do surgimento das principais civilizações que moldaram o pensamento ocidental e seus períodos históricos e que interessam ao tema abordado.

Neste momento, será descrita a existência das deficiências em contextos históricos preponderantemente discriminatórios, onde o Estado rejeitava a capacidade da pessoa com deficiência, impondo uma abordagem ora excessivamente excludente, ora deveras assistencialista, negando a autonomia e a independência dessas pessoas para gerirem suas vidas.

Com o advento das tratativas de direitos humanos, através das conquistas de lutas e movimentos sociais, o cenário internacional adotou a postura de inclusão e integração da pessoa com deficiência no meio social, de modo que países signatários de diferentes acordos internacionais passaram, aos poucos, a transformar os seus respectivos arcabouços jurídicos.

Nesse sentido, serão abordadas neste trabalho quais normas de direito internacional e de direito nacional são aplicáveis à proteção da pessoa com deficiência, em especial na área de Direito do Trabalho. Entre erros e acertos, no Brasil se identifica a criação de um vasto leque de leis esparsas que regulam direitos de pessoas com deficiência. Serão analisados os desdobramentos da igualdade de oportunidades nas políticas públicas, a pertinência da educação inclusiva e da

Seguridade Social, realizada por meio da concessão de Benefício de Prestação Continuada e a participação da iniciativa privada.

Serão demonstrados os aspectos que permeiam o debate da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, enfatizando-se o papel do Estado em garantir seus direitos fundamentais, impondo a necessidade de adaptações razoáveis no meio ambiente de trabalho e na própria sociedade, como forma hábil a avaliar a acessibilidade e a mobilidade do trabalhador com deficiência.

No que concerne à educação, será destacada a capacitação profissional como forma de habilitar as pessoas com deficiência ao trabalho, sem retirar a responsabilidade pública de prover no ensino regular o acesso a pessoas com deficiência. Após, serão explicados de que forma a pessoa com deficiência tem seu direito ao Benefício de Prestação Continuada resguardado e qual é o papel das empresas da iniciativa privada ao atuar em conjunto com o Poder Público para promoção do trabalho dessas pessoas.

Em outro momento, serão diligenciados os dados estatísticos que dão conta do contexto das pessoas com deficiência, especialmente em nosso país. Serão explicados os motivos pelos quais as pesquisas estatísticas sobre pessoas com deficiência no Brasil carecem de suporte normativo para fixar seus limites, resultando na arrecadação de dados imprecisos e, por vezes, inverídicos sobre como a sociedade brasileira está organizada.

Em seguida, é esclarecida a forma de acesso de pessoas com deficiência ao trabalho formal remunerado na iniciativa privada e no setor público, explicando como ocorre a reserva de vagas e quais são os parâmetros adotados pelos entes públicos e privados para o preenchimento mínimo de vagas com trabalhadores com deficiência.

Por último, é feita uma breve explanação sobre o impacto da atuação Ministério Público do Trabalho na fiscalização do cumprimento da lei quanto à inclusão de pessoas com deficiência e o seu papel de destaque na defesa judicial dos direitos e interesses relacionados com o trabalho da pessoa com deficiência.

Almeja-se humildemente com esse trabalho que o debate sobre a construção dos direitos sobre a pessoa com deficiência não cesse. Ao contrário, que ultrapasse as paredes da Universidade e estimule a conscientização acerca da diversidade em todos os domínios da sociedade.

2 O DESENVOLVIMENTO DO DIREITO TRABALHISTA REFERENTE À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O processo de desenvolvimento do Direito Trabalhista voltado à pessoa com deficiência foi impulsionado por uma série de mudanças na estrutura da sociedade. Anteriormente à análise da legislação tocante aos direitos do trabalhador, cabe ilustrar os principais desafios impostos às pessoas com deficiência no decorrer da história, bem como à própria conceituação da deficiência.

2.1 BREVES APONTAMENTOS SOBRE A HISTÓRIA DA HUMANIDADE E A SUA RELAÇÃO COM A DEFICIÊNCIA

Neste capítulo serão abordados os aspectos mais relevantes acerca do tratamento concedido à pessoa com deficiência durante a história.

Observamos na atualidade importantes avanços em matéria de tratamento humano e justo ao indivíduo com deficiência, porém os estigmas e preconceitos que acompanham a deficiência não são afastados de plano.

Na Era Primitiva - ponto de partida da presente análise histórica - não são encontrados indícios documentados acerca do tratamento da pessoa com deficiência dentro dos grupos de homens, segundo a autora Maria Aparecida Gugel. Ressalta a autora¹ como a vida dos humanos na Terra era bruta, intercalando a excessiva exposição ao sol e a intensidade do frio, a inexistência de abrigos durante as intempéries, a dificuldade em se conseguir alimentos e a coexistência não-pacífica com animais selvagens. Destarte, estariam as pessoas com deficiência fadadas ao perecimento.

A referida autora relata como na idade primitiva o modo de subsistência dos homens baseava-se quase que exclusivamente nos produtos da caça, aproveitando-

¹ GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**. Disponível em <http://www.ampid.org.br/Artigos/PD_Historia.php>. Acesso em 26 de jul. 2013.

se as peles para proteção contra o frio e a carne para alimentação. Em reduzida parte se aproveitavam os frutos e vegetais por meio da colheita, porém sem o desenvolvimento de plantio.

Acerca do tratamento conferido à pessoa com deficiência no período da primitividade, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca² relata hipóteses em que a deficiência era aceita entre os demais integrantes dos grupos e sociedades. Com o propósito de “buscar a simpatia dos deuses” ou em gratidão aos aleijados de guerra, as primitivas “comunidades” resignavam-se em proteger e sustentar os sujeitos que apresentavam deformidades.

Os hindus, por exemplo, acreditavam que os cegos possuíam maior proximidade com a esfera espiritual, pois a cegueira viabilizava o aflorar de uma sensibilidade espiritual que aqueles que enxergavam não poderiam alcançar.³

Dentro do exame das civilizações da antiguidade, o Egito Antigo, Gugel⁴ trata da peculiaridade encontrada na civilização egípcia, no que diz respeito ao tratamento da pessoa com deficiência. Por intermédio de descobertas arqueológicas, foram encontrados papiros, afrescos e até mesmo múmias que desvendaram a peculiar participação da pessoa com deficiência naquela sociedade.

Segundo a autora, a pessoa com deficiência não era impedida de participar da vida social, figurando em diferentes classes sociais existentes, inclusive as mais abastadas. Os históricos vestígios encontrados demonstram, por exemplo, que pessoas com nanismo eram admitidas no trabalho em casas de altos funcionários, de maneira tal que honrarias lhes eram concedidas e funerais requintados lhes eram prestados. Ao lado desses registros, Otto Marques da Silva⁵ faz alusão à Escola de Anatomia de Alexandria, em atividade no período de 300 a.C. O funcionamento

² FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. 2005. Tese (doutorado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito. Defesa: Curitiba, 2005. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1884/2423>. Acesso em 28 jul. 2013. p. 49.

³ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. 2005. Tese (doutorado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito. Defesa: Curitiba, 2005. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1884/2423>. Acesso em 28 jul. 2013. p. 73.

⁴ GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**. Disponível em <http://www.ampid.org.br/Artigos/PD_Historia.php>. Acesso em 26 de jul. 2013.

⁵ SILVA, Otto Marques da. **A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje**. São Paulo, CEDAS, 1987. p. 70.

deste centro de estudos permitiu a investigação de tratamentos para doenças dos ossos e dos olhos, aprofundando o estudo da gênese da deficiência.

Em relação à Grécia Antiga, escritos de Platão e de Aristóteles dão conta de como, no planejamento das cidades, as pessoas com deficiência eram consideradas para fins de elaboração de políticas públicas voltadas ao controle populacional e à limpeza social:

A República, Livro IV, 460 c – Pegarão então nos filhos dos homens superiores, e leva-os-ão para o aprisco, para junto de amas que moram à parte num bairro da cidades; e dos homens inferiores, e qualquer dos outros que seja disforme, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém”⁶.

“Política, Livro VII, Capítulo XIV, 1335 b – Quanto a rejeitar ou criar os recém-nascidos, terá de haver uma lei segundo a qual nenhuma criança disforme seja criada; com vistas a evitar o excesso de crianças, se os costumes das cidades impedem o abandono de recém-nascidos, deve haver um dispositivo legal limitando a propriação se alguém tiver um filho contrariamente a tal dispositivo, deverá ser provocado o aborto antes que comecem as sensações e a vida”⁷.

Tomando por base os arquétipos de beleza valorizados na sociedade grega, é possível afirmar, segundo Lucídio Bianchetti, que a valorização do corpo humano difundia a repulsa à deficiência, em particular a deficiência física. Em conformidade com o autor:

Os gregos se dedicavam predominantemente à guerra, valorizando a ginástica, a dança, a estética, a perfeição do corpo, a beleza e a força [e] acabaram transformando [tudo] num grande objetivo. Se, ao nascer, a criança apresentasse qualquer manifestação que pudesse atentar contra o ideal prevalecente era eliminada⁸.

Por outro lado, a valorização da força humana, em especial aquela demonstrada em embates e em guerras, permitiu a coexistência da segregação social de determinadas pessoas com deficiência com a promoção de políticas

⁶ PLATÃO apud BRASIL. Comitê Nacional de Educação em Direitos Humanos. **Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos** / coordenação de Herbert Borges Paes de Barros e Simone Ambros Pereira; colaboração de Luciana dos Reis Mendes Amorim [et al.]. — Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos; Ministério da Educação, 2003. p. 4.

⁷ ARISTÓTELES. **Política**. Tradução do grego, introdução e notas de Mário da Gama Kury. 3ª ed. Brasília: UNB, 1997. p. 150.

⁸ BIANCHETTI apud SOUZA, Milena Luckesi de. **A concepção e o atendimento escolar destinado ao deficiente mental: um estudo dos Arquivos Brasileiros de Higiene Mental (1925-1947)**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Estadual de Maringá. Maringá, 2007. p. 22.

assistencialistas e protecionistas dos soldados, como explicam Kátia Monteiro de Benedetto Pacheco e Vera Lucia Rodrigues Alves.⁹

Em Esparta, a sociedade construía-se ao redor da preparação à guerra, assim a mera existência de pessoas com deficiência representava uma afronta à idéia do propósito bélico do desenvolvimento da cidade. Segundo Teresinha Helena Scheuermann¹⁰, a criança espartana pertencia ao Estado e, quando considerada apta a fazer parte do exército, era aos 12 anos de idade enviada ao campo, para sobreviver sozinha na natureza selvagem.

A verificação de que as crianças nascidas demonstrassem “normalidade” e força representava, para a sociedade espartana, a otimização do poder bélico Espartano e dos deveres do Estado, segundo Vinícius Gaspar Garcia.¹¹ Isso porque se outorgava a posição de cidadania somente aos espartanos considerados *homoioi*, ou seja, “os iguais”, os únicos detentores de direitos políticos, educados pelo Estado desde os sete anos de idade na arte da guerra.

Em Roma, as leis davam aos pais o direito de matar por afogamento os filhos que nascessem com deformidades físicas. Explicam Vaneza Cauduro Peranzoni e Soraia Napoleão Freitas¹² que muitos pais optavam por não abandonar seus filhos com deficiência, ao invés disso preferiam abandoná-los em cestos às margens do Rio Tibre.

No que se refere à Idade Média, Leo Huberman¹³ descreve que, com a profusão da descentralização política aliada ao engrandecimento do poderio da Igreja Católica, os feudos organizavam-se por meio de uma divisão orgânica das atividades, em que os vassallos se encontravam em posição desfavorável tendo em

⁹ PACHECO, Kátia Monteiro De Benedetto; ALVES, Vera Lucia Rodrigues. A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma. 2007. Disponível em: <http://www.actafisiatrica.org.br/v1/control/secure/Arquivos/AnexosArtigos/7FA732B517CBED14A48843D74526C11A/acta_14_04_pgs_242-248.pdf> Acesso em 07 ago 2013.

¹⁰ SCHEUERMANN, Teresinha Helena. A inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 99, abr 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11372>. Acesso em 2 ago 2013.

¹¹ GARCIA, Vinicius Gaspar. **As pessoas com deficiência na história do mundo**. Disponível em: <<http://bengalalegal.com/pcd-mundial>>. 2011. Acesso em: 03 ago 2013.

¹² PERANZONI, Vaneza Cauduro; FREITAS, Soraia Napoleão. A evolução do (pré) conceito de deficiência. Cadernos Educação Especial. Santa Maria, v.2, n.16, 2000. [Online]. Disponível em: <<http://coralx.ufsm.br/revce/ceesp/2000/02/a2.htm>> Acesso em: 02 ago 2013.

¹³ HUBERMAN, Léo. **História da riqueza do homem**. Rio de Janeiro: Guanabara, s/d, 21^a ed. 1986. p. 15-16.

vista o árduo trabalho, as miseráveis condições de vida e a ausência de socialização da cultura e do conhecimento.

Com o surgimento do cristianismo, durante o Império Romano, reforçou-se o auxílio e acolhida das pessoas com deficiência. Frisa Aline Lima Gonçalves¹⁴ que a doutrina cristã dedicou-se a compreender a pessoa com deficiência como um ser que possui alma, merecendo, portanto, ser incluído nas ações filantrópicas empreendidas pela Igreja. Nesse período, são construídos os principais hospitais para tratamento das pessoas com deficiência, contudo, isso não bastou para a inclusão social desse grupo.

Há na Idade Média o chamado “encantamento do mundo”¹⁵, processo que, para Mario Sergio Cunha Alencastro, explica os fenômenos do cotidiano, utilizando-se de motivos e razões de caráter extraordinário. Logo, do nascimento de uma criança com deficiência, o principal motivo extraído para tal fato era o castigo divino. Sobre o encantamento do mundo, explica Mario Sergio Cunha Alencastro:

Durante o período medieval, o mundo era considerado sagrado – ou “encantado” –, pois, na medida em que havia sido criado por Deus, trazia em si os mistérios da criação (os mistérios divinos). Não caberia ao ser humano interferir no mundo, desvendá-lo para conhecer seus mistérios. Para as pessoas daquela época, bastava saber que o mundo havia sido criado por Deus e que lhes cabia – dentro dos limites estabelecidos pela religião – participar e tomar conta da criação divina. Esse mundo teocêntrico, marcado pelo predomínio da idéia de Deus, se reduzia à sabedoria Bíblica e conduzia as questões cruciais da vida ao campo dos mistérios (desígnios de Deus)¹⁶.

Com a disseminação da cultura católica e dos valores de caridade, compaixão e valorização da pobreza, segundo Celi Corrêa Neres, a sobrevivência das pessoas com deficiência passou a contar com o auxílio da Igreja. Quando as portas de abrigos e orfanatos abriram-se às pessoas com deficiência, construiu-se outra perspectiva acerca das deficiências, tornando-se a filantropia um dos

¹⁴ GONÇALVES, Aline Lima. **Informação para a cidadania na área da deficiência: uma reflexão sobre a Rede SACI (I)**. In Serviço de informação sobre deficiência: desafios para organização da informação” apresentada ao Programa de Ciência da Informação da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo, 2010. Disponível em <<http://www.pos.eca.usp.br/index.php?q=en/node/4688>>. Acesso em 07 ago 2013.

¹⁵ A expressão “encantamento do mundo” encontra sua definição na obra de Weber, quando o autor dedica-se a ilustrar o processo de “desencantamento do mundo”, asseverando que “A intelectualização e a racionalização geral não significam, pois, um maior conhecimento geral das condições da vida, mas algo de muito diverso: o saber ou a crença em que, se alguém simplesmente quisesse, poderia, em qualquer momento, experimentar que, em princípio, não há poderes ocultos e imprevisíveis, que nela interfiram; que, pelo contrário, todas as coisas podem – em princípio – ser dominadas mediante o cálculo. Quer isto dizer: o desencantamento do mundo” (WEBER, M. A ciência como vocação. In: *Ciência e Política, duas vocações*. SP: Cultrix, 2000, p. 13).

¹⁶ ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. Aspectos do pensamento ético face à modernidade tecnológica. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007. p. 45.

caminhos mais buscados pelas classes abastadas diante dos objetivos de reflexão e regeneração:

Outra forma, embora menos enfática, de a igreja ver e explicar a existência de cegos, mudos, paralíticos, loucos, leprosos, enfim de pessoas portadoras de qualquer deficiência, era a de que eles eram instrumentos de Deus para alertar os homens, para agraciar as pessoas com a possibilidade de fazerem caridade¹⁷

Mais uma vez na história, os empreendimentos de apoio à pessoa com deficiência voltavam-se aos mutilados em batalhas. Com a promoção das Cruzadas, o contingente de homens feridos representava grande impacto nas escassas políticas de saúde, especialmente em razão da participação de pessoas oriundas dos altos estamentos ou simplesmente dotadas de grandiosas riquezas.

A Idade Moderna é marcada pela concepção e fortalecimento do conhecimento científico, sobrepondo-se ao conhecimento preponderantemente mitológico, sobrenatural, religioso visto no decorrer da Idade Média. Com a efervescência da produção cultural, Aline Lima Gonçalves¹⁸ os estudiosos passaram a identificar na deficiência um problema do corpo, e não mais do espírito ou consequência de um castigo divino.

Aliados à idéia do homem como centro mundo, em que as atividades são desenvolvidas pelo homem e para o homem, consagrou-se, segundo Cunha Alencastro, a ruptura epistemológica – da composição linguística grega *episteme* e *logos*, significando teoria do conhecimento - que confiou ao homem o poder de se autodeterminar, de exaltar as manifestações da personalidade, de romper as barreiras que se impunham pelo poder da Igreja Católica.¹⁹

Se o conhecimento, principalmente o científico, e os produtos das atividades humanas voltam-se ao próprio homem e seus objetivos, alcança-se na Modernidade

¹⁷ BIANCHETTI apud NERES, Celi Corrêa. **Portadores de necessidades especiais - aspectos históricos**. 2001. Disponível em: <http://www.histedbr.fae.unicamp.br/acer_histedbr/seminario/seminario5/c_os%20portadores_celi%20correa%20neres.doc>. Acesso em 07 ago 2013.

¹⁸ GONÇALVES, Aline Lima. **Informação para a cidadania na área da deficiência: uma reflexão sobre a Rede SACI (1)**. In Serviço de informação sobre deficiência: desafios para organização da informação” apresentada ao Programa de Ciência da Informação da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo, 2010. Disponível em <<http://www.pos.eca.usp.br/index.php?q=en/node/4688>>. Acesso em 07 ago 2013

¹⁹ ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. **Aspectos do pensamento ético face à modernidade tecnológica**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007. p. 45.

o caráter pragmático-utilitarista proposto por Descartes, aliando, na perspectiva de Fagner Guilherme Rolla²⁰ as aspirações do ser humano com a natureza, a ser utilizada como instrumento. Nessa seara, contribuiu Francis Bacon para a filosofia moderna com a aproximação da ciência com o aprimoramento das condições humanas, uma vez que “a ciência deveria dotar a vida humana de novas invenções e riquezas”²¹.

Este é o plano filosófico que circunda o incremento de medidas de acessibilidade da pessoa com deficiência na Idade Moderna. Na perspectiva dos avanços práticos alcançados, Silvana Araújo Silva²² sublinha que umas das mais memoráveis conquistas sobre a eliminação de barreiras foram a criação e o ensino do alfabeto manual – língua de sinais - por Juan Pablo Bonet.

Na França também se identifica a criação, em 1760, do Instituto para Cegos de Nascimento, depois denominado de Instituto dos Trabalhadores Cegos. De forma inédita, a instituição, segundo passou de internado para instituição de capacitação da pessoa com deficiência ao trabalho, ensinando, segundo José Bueno²³, a linguagem gestual aos surdos e a escrita em relevo aos cegos.

Comparativamente aos períodos anteriores, na pós modernidade se espalharam as “ajudas técnicas ou elementos tecnológicos assistivos” à pessoa com deficiência, nas palavras de Maria Aparecida Gugel. Evidencia-se o aperfeiçoamento de instrumentos como as bengalas, cadeiras de rodas e outras modalidades de ensino aos cegos e surdos para atender às necessidades impostas pela deficiência²⁴.

²⁰ ROLLA, Fagner Guilherme Rolla. **Ética Ambiental: Principais Perspectivas Teóricas e a Relação Homem.** 2010.<
http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2010_1/fagner_rolla.pdf>
 Acesso em: 15 ago 2013. p. 7.

²¹ ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. **Aspectos do pensamento ético face à modernidade tecnológica.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007. p. 48.

²² SILVA, Silvana Araújo. **Conhecendo um pouco da história dos surdos.** Londrina, 2009. Disponível em: <http://www.uel.br/prograd/nucleo_acessibilidade/documentos/texto_libras.pdf> Acesso em: 31 out. 2012.

²³ BUENO apud NERES, Celi Corrêa; CORRÊA, Nesdete Mesquita. **O trabalho como categoria de análise na educação do deficiente visual.** 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-32622008000200002&script=sci_arttex>. Acesso em 15 set 2013.

²⁴ GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade.** Disponível em <http://www.ampid.org.br/Artigos/PD_Historia.php> acesso em 26 de jul. 2013. p. 20.

Com a finalidade de aprimorar a comunicação entre soldados durante as batalhas de guerra, o capitão de artilharia do Exército de Luís XIII, Charles Barbier de La Serre, empenhou-se, segundo Anna Paula de Mello Rocha Coelho²⁵ em criar um sistema codificado do alfabeto que permitisse aos soldados enviar e receber mensagens durante as batalhas, sem necessidade de luz para que as ordens pudessem ser lidas. O sistema até então inovador foi o primeiro arranjo do método Braille.

Para os soldados da época, o sistema era considerado deveras complicado e para o uso militar fora descartado. Sem abrir mão de seu invento, Barbier o levou ao Instituto Real para Jovens Cegos de Paris para a sua exposição. Um dos espectadores era Louis Braille, cego desde os cinco anos de idade e estudante bolsista do Instituto, encantou-se com o novo modo de comunicação, sugeriu mudanças para seu aperfeiçoamento. Sem que o próprio Barbier aceitasse as sugestões, Braille modificou o sistema para o formato conhecido até o momento.

No Brasil, relata a autora²⁶ que por iniciativa de Dom Pedro II, foi criado em 1854 o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, o qual se preocupou em oferecer os mais avançados métodos de ensino existentes à época. Acolhiam-se no instituto meninos e meninas de todo o país em sedes localizadas no Rio de Janeiro e no Ceará, destacando que a admissão de alunos dependia de autorização expedida pelo Ministro e Secretário de Estado dos Negócios do Império. Para atender as pessoas com surdez, criou-se em 1856, por iniciativa do francês Hernest Huet, o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos, também localizado no Rio de Janeiro. Ao contrário do que aconteceu com o Instituto dos Meninos Cegos, o empreendimento sofreu desvirtuamento de seus fins, servindo como um asilo, mesmo com o recebimento de recursos públicos. Em 1868, os problemas do Imperial Instituto dos Surdos-Mudos foram expostos, após inspeção realizada por Tobias Rabello Leite, chefe da Seção da Secretaria de Estado. A partir de então, Tobias Leite tornou-se

²⁵ COELHO, Anna Paula de Mello Rocha. **Design & Inclusão Social: O estudo e o desenvolvimento de material didático para crianças cegas e videntes na Educação Infantil.** Dissertação de Mestrado em Design, Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <http://www2.dbd.puc-rio.br/pergamum/tesesabertas/0310186_05_pretextual.pdf>. Acesso em 25 set 2013.

²⁶ COELHO, Anna Paula de Mello Rocha. **Design & Inclusão Social: O estudo e o desenvolvimento de material didático para crianças cegas e videntes na Educação Infantil.** Dissertação de Mestrado em Design, Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <http://www2.dbd.puc-rio.br/pergamum/tesesabertas/0310186_05_pretextual.pdf>. Acesso em 25 set 2013.

diretor da instituição até o ano de 1896, recuperando o propósito de educação e capacitação profissional voltada aos surdos²⁷.

No contexto da Revolução Industrial, a produção capitalista também deixou sua marca na história ao vitimar homens, mulheres e crianças em decorrência de acidentes de trabalho. Sílvia Manuela Pereira Vigário narra que, antes da Revolução Industrial, a maior parte dos acidentados advinha das minas de carvão e das usinas de metalurgia – cenário este modificado com a expansão da indústria têxtil, o qual introduziu máquinas de tecelagem movidas a vapor, extremamente ruidosas e que expunham os trabalhadores famintos e sem condicionamento físico à umidade e ao risco de queimaduras graves e de amputações²⁸.

Nas linhas de produção, a mão de obra da pessoa com deficiência era utilizada de modo a ratificar o preconceito e discriminação, apontando Karl Marx, em *O Capital*²⁹, o emprego de “idiotas” nos centros manufatureiros: “Realmente, em meados do século XVIII, algumas manufaturas empregavam de preferência indivíduos meio idiotas em certas operações simples que constituíam segredos de fabricação”.

No pós-guerra, sopesando os problemas políticos e financeiros que começaram a surgir, com o auxílio governamental os incentivos de reabilitação estavam vinculados também ao fomento da atividade econômica. Em 1919, com o Tratado de Versalhes, que encerrou a Primeira Grande Guerra, criou-se a Organização Internacional do Trabalho, organismo conhecido mundialmente e que se encarregou, dentre diversas outras funções, de estimular a reabilitação das pessoas com deficiência para o trabalho.

²⁷ LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. – Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010. p. 24

²⁸ VIGÁRIO, Sílvia Manuela Pereira. **Crianças sem infância : o trabalho infantil na indústria têxtil e os limpa-chaminés (1780-1878)**. 2004. Disponível em: <<http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/715/10/CAPITULO%20II%20-%20DEDOS%20C3%81GEIS.pdf>>. Acesso em 29 ago 2013.

²⁹ MARX apud NERES, Celi Corrêa. **Portadores de necessidades especiais - aspectos históricos**. 2001. Disponível em: <http://www.histedbr.fae.unicamp.br/acer_histedbr/seminario/seminario5/c_os%20portadores_celi%20correa%20neres.doc>. Acesso em 07 ago 2013.

Com o estopim da Segunda Guerra Mundial, as táticas nazistas para a hegemonia ariana motivaram o genocídio de milhares de pessoas com deficiência. Segundo Roy Porter, estima-se que em 1939, antes mesmo da eclosão da guerra, cerca de 400 mil pessoas tenham sido esterilizadas em nome da suspeita da hereditariedade de surdez, cegueira ou deficiência mental³⁰.

Em meio aos vários conflitos ocorridos na Segunda Guerra Mundial, a qual trouxe aos campos de batalha inovações mortais de tecnologia bélica, um sombrio acontecimento tem seus vestígios visíveis claramente até os dias de hoje. Ao fim da guerra, os milhares de órfãos, mutilados, miseráveis e doentes alcançavam números poucos vistos, conforme Maria Aparecida Gugel.³¹

Com a criação da Organização das Nações Unidas através da Carta das Nações Unidas em 1945, selou-se o comprometimento de inicialmente 51 governos em acelerar e incentivar as soluções para os problemas decorrentes da guerra. Para a atenção e cuidado à pessoa com deficiência, observa-se a criação da agência ENABLE – Organização das Nações Unidas para Pessoas com Deficiência.

No propósito de expandir direitos e garantias a todas as pessoas, sem suprimir características distintivas das minorias vulneráveis, forjou-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, datada de 1948. Após esse momento, cada vez mais se intensificou no plano legislativo a criação de leis em alguma medida protetivas às pessoas com deficiência.

2.2 O ARCABOUÇO JURÍDICO TRABALHISTA EM DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Para a discussão acerca dos direitos trabalhistas relativos às pessoas com deficiência, inicialmente devem ser apresentadas as disposições da Constituição

³⁰ PORTER, Roy. Das tripas coração: uma breve história da medicina. Rio de Janeiro/São Paulo: Record, 2004, p. 25.

³¹ GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**. Disponível em <http://www.ampid.org.br/Artigos/PD_Historia.php>. Acesso em 26 de jul. 2013.

Federal³². A norma constitucional que inaugura a sistematização das normas de direito do trabalho referente à pessoa com deficiência é aquela encontrada no artigo 7º, inciso XXXI. Estipula o artigo que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Outros dispositivos da Constituição confirmam a garantia de proteção do trabalho e direito ao acesso pela pessoa com deficiência, quais sejam os artigos 1º, incisos II, III e IV, que constitui a cidadania, a dignidade e os valores sociais do trabalho como fundamentos do Estado Democrático de Direito; o artigo 3º prevê, por sua vez, estabelece o objetivo da República de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação e os princípios positivados no artigo 5º, como a igualdade formal e a vedação à discriminação

Em seguida, são definidas as competências da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para “cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência” (artigo 23, inciso II, CF). Para a competência legislativa, tanto a União quanto os Estados e o Distrito Federal concorrem para a redação de normas sobre “proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência” (artigo 24, inciso XIV, CF).

Na matéria de reserva de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência, o artigo 37, inciso VIII, da Constituição confere aos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios o dever de obediência aos princípios da Administração Pública e aos critérios que fixarão os critérios para a admissão através de reserva de vagas em concursos.

Na Seção IV da Constituição, centram-se no artigo 203 os objetivos da Assistência Social em prestar, independentemente de contribuição à seguridade social, a “habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária” e, em conformidade com o que a lei regulamentadora dispuser, “garantir um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de

³² BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 set. 2013.

prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família”. (artigo 203, incisos IV e V, CF).

Consoante ao direito à educação, discerne-se no artigo 208, inciso III, da Constituição³³ a garantia de atendimento “especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino”. O atendimento especializado à pessoa com deficiência, seja física, sensorial ou mental, em particular ao adolescente com deficiência, direciona-se à integração social, com o devido treinamento para o trabalho e a convivência, facilitando “acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos” (artigo 227, parágrafo primeiro, inciso II). Apresenta Leny Magalhães Mrech³⁴ que uma das formas de se concretizar o direito à educação é através da educação inclusiva, a qual permite a inclusão de pessoas com deficiência na rede de ensino comum, tomando como premissa a capacidade de todos para aprender.

Consectário da proposta de eliminação de barreiras, o parágrafo segundo do artigo 227 da Constituição designa que “A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência”.

Por fim, no título das Disposições Constitucionais Gerais, o artigo 244 confirma a necessidade de promoção do acesso adequado a logradouros, edifícios e veículos de uso públicos pelas pessoas com deficiência.

Ainda no patamar constitucional, verifica-se a existência do Decreto Legislativo nº. 186 de 2008³⁵. Esta normativa aprova o Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, que por aprovação de três quintos dos votos, em dois turnos nas duas Casas do Congresso Nacional, adquiriu força equivalente à de emenda constitucional.

³³ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 set. 2013.

³⁴ MRECH, Leny Magalhães. **O que é educação inclusiva?** 2002. Disponível em: <http://www.inclusao.com.br/projeto_textos_23.htm>. Acesso em 16 set 2013.

³⁵ BRASIL. Decreto Legislativo nº 186 de 9 de julho de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 17 set. 2013

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca³⁶ afirma que parte da doutrina já atribuía o *status* constitucional a tratados internacionais que compoñham direitos humanos, segundo o parágrafo 2º do artigo 5º da Constituição. Porém, a alteração trazida pela Emenda Constitucional 45 de 2004, a qual imputou força constitucional somente aos tratados aprovados por quórum qualificado em cada Casa do Congresso, após dois turnos, o que conserva aos demais tratados ratificados a força de lei ordinária.

Para o Direito do Trabalho, umas das principais regras elencadas pela Convenção³⁷ à pessoa com deficiência são aquelas constantes nos artigos 26 e 27, que dispõem que a habilitação e a reabilitação são oferecidas por programas organizados pelo Estado, fomentando a “participação e a inclusão na comunidade e em todos os aspectos da vida social” e reconhecendo o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades. Posteriormente neste trabalho, serão dirimidos as aspectos que caracterizam os referidos artigos.

Da Consolidação das Leis do Trabalho³⁸, são pouquíssimas as disposições acerca do tratamento conferido à pessoa com deficiência. Do diploma constata-se a existência de disposições sobre a remuneração e sobre a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho. Portanto, transfere-se para leis esparsas a obrigação de regulamentação dos direitos e dos interesses de pessoas com deficiência. São inúmeras as leis e inúmeros os decretos-leis e os decretos que abordam a matéria, de modo que para esse trabalho justificam-se o enfoque sobre as normativas que façam menção ao contexto dos direitos trabalhistas.

Uma vez que o objetivo desse trabalho é o de definir os contornos legais e extraleais acerca dos direitos trabalhistas referentes a pessoas com deficiência, são neste momento citadas as leis que guardam maior correlação com a matéria, para que, nos capítulos seguintes, seus conteúdos sejam examinados. Seguindo a ordem

³⁶ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A ONU e o seu conceito revolucionário de pessoa com deficiência**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 14. Região. Porto Velho, v. 6, n. 1, p. 131

³⁷ BRASIL. Decreto Legislativo nº 186 de 9 de julho de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 17 set. 2013

³⁸ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 6 set 2013.

das datas nas quais as normas, leis e decretos, foram publicadas, citam-se a Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989³⁹, a qual “dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências; a Lei nº. 8.212, de 24 de julho de 1991⁴⁰, a qual “dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências”, a Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991⁴¹, a qual “dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências” e a Lei nº. 8.742, de 7 de dezembro de 1993⁴², a qual “dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências.

Serão tratadas também a Lei nº. 10.048, de 8 de novembro de 2000⁴³, a qual “dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica e dá outras providências” e a Lei nº. 10.098, de 19 de dezembro de 2000⁴⁴, a qual “Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências”.

Os Decretos que merecem destaque são os de nº. 129, de 22 de maio de 1991⁴⁵, o qual “promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes”,

³⁹ BRASIL. Lei nº 7.853 de 1989 – Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em 16 set 2013.

⁴⁰ BRASIL. Lei nº 8.212 de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em 16 set 2013.

⁴¹ BRASIL. Lei nº 8.213 de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 16 set 2013.

⁴² BRASIL. Lei nº 8.742 de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm>. Acesso em 16 set 2013.

⁴³ BRASIL. Lei nº 10.048 de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências.. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm>. Acesso em 16 set 2013.

⁴⁴ BRASIL. Lei nº 10.098 de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm>. Acesso em 16 set 2013.

⁴⁵ BRASIL. Decreto nº 159 de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>. Acesso em 16 set 2013.

nº. 2.682, de 22 de julho de 1998, o qual “promulga a Convenção nº 168 da OIT⁴⁶, relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego” e de nº. 3.956, de 8 de outubro de 2001⁴⁷, o qual “promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência”.

Por fim, ressalta-se o Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999⁴⁸, o qual “regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências”.

2.3 O CONCEITO DE DEFICIÊNCIA: EVOLUÇÃO E APLICABILIDADE

Não apenas para o trabalho que ora se apresenta, mas também para a compreensão correta sobre o tema, demonstra-se a irrefutável importância da delimitação do conceito de deficiência bem como dos nomes atribuídos às pessoas que as possuem.

O debate acerca do conceito de deficiência não é inócuo. Muito ao contrário. Conforme Luiz Alberto David Araujo⁴⁹, da definição de deficiência são exaradas interpretações, que podem carregar conotação que realce a idéia de incapacidade, ou que, por sua vagueza, mal revelam a existência da deficiência, ou que suavizam em demasia a designação, desprezando a dura realidade social que se exhibe à pessoa com deficiência.

⁴⁶BRASIL. Decreto nº 2.682 de 1998. Promulga a Convenção nº 168 da OIT, relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2682.htm>. Acesso em 16 set 2013.

⁴⁷ BRASIL. Decreto nº 3.956 de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em 16 set 2013.

⁴⁸ BRASIL. Decreto nº 3.298 de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 16 set 2013.

⁴⁹ ARAUJO, Luiz Alberto David. **Pessoa portadora de deficiência**: proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência. 3. ed., rev., ampl. e atual. Brasília: CORDE, 2003. p. 20.

Em análise das denominações já utilizadas para identificação daqueles que possuem alguma manifestação de deficiência, sob qualquer forma ou dimensão, Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé⁵⁰ assevera em seu artigo “A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho”, datado de 2002, que a expressão “pessoa com deficiência”, seria vista como inoportuna e politicamente incorreta, de forma que os signos “pessoa portadora de deficiência” e “pessoa portadora de necessidade especiais” seriam mais adequados.

O posicionamento do autor fundamenta-se, dentre outros fatores, no Decreto nº 914, de 06 de novembro de 1993, o qual se encarregou de instituir a Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência⁵¹. Por essa normativa, a deficiência é delineada em seu artigo 3º, o qual alude a noção de incapacidade para desempenho de atividades

À época da Assembléia Constituinte de 1988, houve, segundo Ricardo Tadeu Marques Fonseca⁵², uma movimentação político-social para que a legislação brasileira se desprendesse de termos outrora utilizados, como “inválidos”, “incapazes” e, inclusive, “pessoas com deficiência”⁵³. Entendia-se que tais palavras carregavam conotação de tamanho impacto que fadavam as pessoas às quais faziam referência à imediata exclusão social. Em que pese a boa intenção premeditada pela Constituição, explana Chsitiani Marques⁵⁴ que, de fato, ninguém “porta” uma deficiência, pois esta está incutida em sua particularidade, faz parte de si.

⁵⁰ SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. **A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 5. Região. Salvador, v. 4, n. 1, p. 155.

⁵¹ BRASIL. Decreto nº 914 de 1991. Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm>. Acesso em 14 set 2013.

⁵² FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região. São Paulo, n. 10, p. 47, jan./abr. 2012

⁵³ Maria Aparecida Gugel precisa os termos já empregados nas legislações brasileiras pretéritas. Diz a autora: “os termos como aleijado, inválido, incapacitado, defeituoso, desvalido (Constituição de 1934), excepcional (Constituição de 1937 e Emenda Constitucional n. 1 de 1969) e pessoa deficiente (Emenda Constitucional n. 12 de 1978) foram usados (e ainda são, infelizmente!) para designar a pessoa com deficiência” (GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: - reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta**. Goiânia: Ed. da UCG, 2006. p. 20).

⁵⁴ MARQUES, Christiani. **A discriminação na aplicação das normas de proteção às pessoas com deficiência**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Porto Alegre, v. 77, n. 4, out./dez. 2011, p 46.

Incorreção corriqueira na denominação utilizada para pessoas com deficiência está aquela quanto à pessoa surda. Audrei Gesser⁵⁵ menciona que a expressão “surdo-mudo” contém inadequação imensa, pois a pessoa surda tem a capacidade de se comunicar por intermédio da Língua Brasileira de Sinais, ou Libras, o que afasta a sua mudez. Então, diz a autora, “nem toda pessoa surda é muda.

Na legislação brasileira infraconstitucional, especificamente no artigo 3º do Decreto nº. 3.298/99, começaram a ser construídos os limites da caracterização e da definição de deficiência. Segundo Maria Aparecida Gugel⁵⁶, a legislação referida baseou-se nas acepções fixadas pela Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID). Editada pela Organização Mundial de Saúde, a CIDID assinala os elementos seqüenciais que auxiliam na compreensão da deficiência. Ensina Gugel:

A definição e a caracterização da deficiência que se seguiu no artigo 3º, do decreto n. 3.298/99, que regulamentou a lei n. 7.853/89, contém a ótica da CIDID e ICIDH⁵⁷, editada pela OMS, em 1989, com elementos de definição esclarecedores sobre deficiências: ‘deficiência’ transitória ou permanente, deve ser entendida como a perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica; ‘incapacidade’ é a restrição que resulta da deficiência, ou seja, que impede ou limita a locomoção, a comunicação, o ouvir, o ver; ‘impedimento’ é a situação de desvantagem da pessoa que tem deficiência em decorrência de condições desfavoráveis dos ambientes externos⁵⁸.

⁵⁵ GESSER, Audrei. **Que língua é essa?** 2009. Disponível em: <http://professor.ucg.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/15518/material/O_SURDO.pdf>. Acesso em 10 out 2013.

⁵⁶ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: - reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia: Ed. da UCG, 2006. p. 30.

⁵⁷ Os documentos CIDID e ICIDH tratam-se, em realidade, de duas formas do mesmo texto, sendo um a redação original e o outro a sua tradução para alíngua portuguesa. “Visando responder às necessidade de se conhecer mais sobre as consequências das doenças, em 1976 a OMS publicou a Internacional Classification of Impairment, Disabilities and Handicaps (ICIDH), em caráter experimental. Esta foi traduzida para o português como Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (handicaps), a CIDID”. (FARIAS, Norma; Buchalla, Casia Maria. **A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da Organização Mundial da Saúde: Conceitos, Usos e Perspectivas**. Disponível em: <<http://www.pgdef.ufpr.br/downloads/Artigos%20PS%20Mest%202014/Vera%20Israel/CIF%20BUCHALLA%20E%20FARIAS.pdf>>. Acesso em 13 out 2013).

⁵⁸ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**. 2. ed. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2007. p. 30.

O modelo proposto pela CIDID, segundo sustentam Norma Faria e Cassia Maria Buchalla⁵⁹, conforma uma sequência linear, de modo que as condições que decorrem da doença podem manifestar-se como deficiência. Desta forma, as autoras identificam que as chamadas incapacidades podem, ou não, ser emanadas da deficiência. Se emanadas, implicará em desvantagem perante a ausência de medidas que permitam a adaptação das pessoas com deficiência às atividades que pretendem realizar.

Não obstante a linearidade pela qual os conceitos de deficiência, incapacidade e desvantagem interagem, Maria Aparecida Gugel assevera que o Poder Executivo não aplicou essas definições corretamente na redação do Decreto 3.298⁶⁰ de 1999. A normativa, segundo a autora, fez associações equivocadas a respeito dos limites definidores de doença e de incapacidade para a vida independente e, por decorrência disso, para o trabalho. Para tanto, a autora enxerga como imperativo o afastamento dos conceitos de doença e de incapacidade para a vida independente.

A deficiência, estabelece o Decreto 3.298/99 em seu artigo 3º, inciso I, após a alteração promovida pelo Decreto nº. 5.296⁶¹, é “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

Os demais conceitos definidos pelo Decreto (deficiência permanente, incapacidade, e as espécies de deficiência, quais sejam, a física a auditiva, a visual,

⁵⁹ FARIAS, Norma; Buchalla, Casia Maria. A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da Organização Mundial da Saúde: Conceitos, Usos e Perspectivas. Disponível em:

<<http://www.pgdef.ufpr.br/downloads/Artigos%20PS%20Mest%202014/Vera%20Israel/CIF%20BUCHALLA%20E%20FARIAS.pdf>>. Acesso em 13 out 2013. p3

⁶⁰ BRASIL. Decreto nº 3.298 de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 16 set 2013.

⁶¹ BRASIL. Decreto 5.296 de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em 16 set 2013.

a mental e a múltipla) encontram-se, juntamente com o conceito da própria deficiência, explicitados em seus artigos 3º e 4º.⁶²

Na edição do Decreto Legislativo nº 3.956⁶³, de 8 de outubro de 2001, promulgou-se a Convenção da Guatemala, também conhecida como a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, novamente se ambiciona a delimitação do conceito de deficiência.

Desta vez, tendo em vista que a ratificação do Tratado tornou suas disposições com força de lei ordinária e que sua entrada em vigor sobrepõe a publicação do Decreto nº. 3.298/99, a nova definição de deficiência revogou as

⁶² Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I – (...)

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

⁶³ BRASIL. Decreto nº 3.956 de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em 16 set 2013.

disposições deste. Válida no ordenamento até a promulgação da ratificação da Convenção Internacional de Direitos das Pessoas com Deficiência pelo Decreto Legislativo nº. 186, o conceito de deficiência que passou a vigor no ordenamento ficou definido pelo seu artigo I, item 1: "O termo "deficiência" significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social".⁶⁴

De acordo com Antonio Herman Benjamin⁶⁵, a Convenção da Guatemala invoca a promoção da vida independente, da auto suficiência e da sua integração na sociedade. O passo crucial para alcançar esses fins, salienta a autora, é através da eliminação da discriminação, evidenciando o fato de a Convenção almejar o acesso de direitos pelas pessoas com deficiência como resultado da consolidação da igualdade.

Da evolução legislativa no contexto internacional, o próximo grande marco para a definição dos termos da identificação da deficiência é marcado pelo advento da Convenção da Guatemala, segundo Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. Houve na redação da Convenção da Guatemala, consoante o autor⁶⁶, a pretensão de alteração do enfoque político sobre a pessoa com deficiência, tornando defasado e impróprio o tom assistencialista localizado nas legislações que tratam da matéria. As políticas públicas até então fundamentavam-se em uma lógica de filantropia, o que acabou por corroborar a criação de projetos meramente assistencialistas, ignorando a inexistência de políticas públicas que viabilizassem o empoderamento e a independência da pessoa com deficiência.

Após, a Convenção da ONU sobre a pessoa com deficiência aperfeiçoou o sistema já criado pela Convenção da Guatemala, aprimorando os instrumentos jurídicos propostos a atender, de acordo com a Organização Mundial de Saúde, as cerca de 600 milhões de pessoas com deficiência ao redor do globo. Ainda, a

⁶⁴ BRASIL. Decreto nº 3.956 de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em 16 set 2013.

⁶⁵ BENJAMIN, Antônio Herman de Vasconcellos e. **A tutela das pessoas portadoras de deficiência e o Ministério Público**. In: FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de (Coord.) Direitos das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: Max Limonad, 1997, p 38.

⁶⁶ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região. São Paulo, n. 10, p. 46, jan./abr. 2012.

Convenção sobre Direitos da Pessoa com Deficiência tratou de efetivar todo o arcabouço de direitos humanos básicos proclamados na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e nos Pactos Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e dos Direitos Civis e Políticos de 1966.

Construir um novo conceito de deficiência representa o grande passo da humanidade em reconhecer que a noção “politicamente correta” que circunda a denominação até pouco tempo usada pouco trouxe benefícios. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca entende que, até certo ponto, o “politicamente correto” é justificado afinal “os diversos grupos discriminados visam, por meio de expressões claramente delineadas, galgar posições que as libertem dos estigmas históricos” (p. 47).⁶⁷

Porém, o efeito adverso obtido com o emprego de expressões que se prestariam a encobrir tais estigmas, para Ricardo Tadeu, em nada contribui para modificar o atual panorama da restrição de direitos. Segundo o autor, as expressões “pessoa portadora de deficiência” e “pessoa com necessidades especiais” usam eufemismos que escondem a exclusão perpetrada contra pessoa com deficiência. Nenhum outro parágrafo escrito pelo autor consegue, nesse sentido, assinalar a imprecisão exalada dos termos acima destacados, impulsionando a discussão sobre a conceituação mais afeita às propostas da Convenção Internacional sobre Pessoas com Deficiência:

Por exemplo: o que é ‘pessoa portadora de necessidades especiais’? As gestantes, os idosos, os namorados apaixonados, enfim, todos nós temos necessidades especiais em circunstâncias específicas, mas, certamente, nenhum de nós as ‘porta’, uma vez que não são objetos. (...) Todos nós somos especiais em se considerando o princípio da dignidade humana como nota distintiva de cada indivíduo⁶⁸.

Nesse sentido, o termo “pessoa com deficiência” lançado mão na redação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência mostra-se a conceituação mais aperfeiçoada, afinal, como já elencado acima, da deficiência

⁶⁷ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006. p. 47.

⁶⁸ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região**. São Paulo, n. 10, p. 47, jan./abr. 2012.

não se extrai quaisquer conotações negativas, porque a problemática incide sobre a postura da sociedade em desamparar o diferente⁶⁹.

Com o advento da Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a premissa *nothing about us without us* tomou forma, instruindo a redação de seus dispositivos. Ricardo Tadeu Marques Fonseca⁷⁰ considera que esse lema é fundamental para a compreensão da ruptura do viés tutelar e assistencialista que se voltava à pessoa com deficiência, pois “sem nós, nada sobre nós” sublinha que as vontades e os interesses das pessoas com deficiência serão ouvidos, garantindo o seu papel protagonista para a constituição das políticas que lhes são direcionadas. Identifica-se, nessa esteira, aquilo que o autor chama de “superação da conceituação clínica das deficiências”, afinal o enfoque é deslocado dos elementos médicos para as barreiras sociais, as quais determinam a restrição do exercício de direitos.

É a partir da interação com as barreiras sociais que, em consonância com as lições de Ricardo Tadeu Fonseca Marques⁷¹, as pessoas com deficiência podem ser excluídas da participação na vida política, sendo consideradas como barreiras os aspectos econômicos, culturais, tecnológicos, políticos, arquitetônicos e até comunicacionais que se impõem àqueles que apresentam, em sua particularidade, impedimentos de ordem física, mental, intelectual e sensorial.

⁶⁹ MARQUES, Christiani. A discriminação na aplicação das normas de proteção às pessoas com deficiência. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Porto Alegre, v. 77, n. 4, p. 44-59, out./dez. 2011

⁷⁰ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região**. São Paulo, n. 10, p. 47, jan./abr. 2012

⁷¹ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região**. São Paulo, n. 10, p. 48, jan./abr. 2012

3 DOS MECANISMOS DE PROTEÇÃO DE DIREITOS

3.1 A SUPREMACIA DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE E A VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO

O ponto de partida tomado por Luciane Wambier para a análise da formação de um país e do modo como seu desenvolvimento econômico e social é alcançado é aquele que enfatiza a construção das estruturas. Para a autora, “crenças, cultura, organização e valores sociais são reflexos dos determinantes estruturais, que influenciam, por vezes, no grau de riqueza ou pobreza, como no desenvolvimento de certas liberdades como a igualdade material”.⁷²

Nessa toada, a autora afirma que as estruturas sedimentam privilégios destinados a poucos, acompanhando a exclusão de muitos. Garante-se, então, a concentração dos benefícios econômicos e sociais a uma pequena parcela da população por um período de tempo extenso, pois as estruturas, segundo a autora, possuem permanência natural, configurando imenso obstáculo extingui-las.

No Brasil, as estruturas internas no âmbito econômico, para a referida autora, foram influenciadas primordialmente pelo contexto da colonização portuguesa em território brasileiro. Dentre os principais efeitos obtidos pela condição de colônia extrativa, de acordo com Wambier, estavam a criação de problemas crônicos quanto à pobreza e à desigualdade social, o que serviu como plano de fundo ao patrocínio de estruturas concentradoras, inclusive no meio jurídico. Consequentemente, ao direito se atribui parcela de responsabilidade sobre como a sociedade se estrutura, interferindo também no panorama da má distribuição de renda e da pobreza.

Enxergadas as estruturas sobre as quais se funda a sociedade, surge após as revoluções liberais a valorização do homem, centralizando o elemento humano

⁷² WAMBIER, Luciane. **A função social da empresa e o princípio da solidariedade: instrumentos de cristalização dos valores sociais na estrutura jurídico-trabalhista.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região. Campinas, n. 42, p. 157-172, jan./jun. 2013.

como critério hábil a eliminar barreiras e distinções legais, segundo Estevão Mallet⁷³. O reconhecimento da humanidade como traço comum a todos consagrou a eliminação da discriminação em face da lei, constituindo a igualdade formal como a principal referência sintetizada na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão.

Entretanto, o abalizamento da igualdade formal mostrou-se insuficiente para a garantia dos inúmeros direitos conferidos às pessoas. Mallet encontra na concretização da igualdade formal o aspecto de passividade, haja vista a sua insuficiência para amparar as desigualdades reais da sociedade, ratificando as ambições liberais individualistas.

Os grupos vulneráveis, durante a história, foram privados de instrumentos jurídicos hábeis a dar eficácia aos seus direitos e interesses. E mesmo submetidos ao véu da democracia, foi preciso repensar o conceito de igualdade para que, nas palavras de Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, “a maioria democrática não se faça opressiva e possa legitimar-se pela incorporação das demais de cada grupo humano”⁷⁴.

A mudança de paradigma, segundo o Evandro Mallet, é notada na promulgação da Constituição Italiana de 1947, a qual, em seu artigo 3º, positiva a igualdade formal paralelamente ao dever do Estado em atuar em sentido à redução das desigualdades, removendo os obstáculos de ordens social e econômica, que limitam a liberdade e a igualdade dos cidadãos e que se coadunam para impedir o pleno desenvolvimento da pessoa humana e a efetiva participação política, econômica e social dos trabalhadores.

Do dever que é imposto ao Estado para a erradicação da desigualdade nasce o dever de agir positivamente, ou seja, criar e efetivar medidas promocionais da cidadania, atentando para o fato de que, segundo Estevão Mallet⁷⁵, grupos desfavorecidos merecem da lei tratamento diferenciado. A diferenciação de tratamento que se estabelece, portanto, é condizente com as desigualdades presentes no âmbito social, buscando compensá-las por meio do incremento da igualdade de oportunidades.

⁷³ MALLET, Estevão. **Princípio constitucional da igualdade e cotas para trabalhadores deficientes**. Synthesis, São Paulo, n. 41, p.15-22, jul/dez. 200. p.15.

⁷⁴ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A ONU e o seu conceito revolucionário de pessoa com deficiência**. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 14. Região**. Porto Velho, v. 6, n. 1, jan./jun. 2010. p. 122.

⁷⁵ MALLET, Estevão. **Princípio constitucional da igualdade e cotas para trabalhadores deficientes**. Synthesis, São Paulo, n. 41, p.15-22, jul/dez. 200. p.16-17.

No tocante aos direitos dos trabalhadores com deficiência, na Constituição Federal⁷⁶, em seu artigo 7º, inciso XXXI, encontra-se a vedação à discriminação quanto ao salário e aos critérios de admissão dessas pessoas. A leitura dessa norma também deve ser realizada sob a perspectiva da igualdade que ultrapassa a simples formalidade, outorgando a igualdade real de oportunidades aos trabalhadores com deficiência.

É cristalino que, então, convergem à norma que proíbe a discriminação contra a pessoa com deficiência no ambiente laboral outros importantes dispositivos constitucionais. Elencam-se nessa direção, em concordância com Maria Inês Correa de Cerqueira César e Antoniel Ferreira Avelino, os objetivos da República de construir uma sociedade livre, justa e solidária (artigo 3º, inciso I), de reduzir as desigualdades sociais (artigo 3º, inciso III) e de promover o bem de todos ((artigo 3º, inciso IV), acompanhados do “direito à igualdade (artigo 5º, *caput*), à educação, à saúde, ao trabalho, à previdência social e à assistência aos desamparados (artigo 6º), entre inúmeros outros”⁷⁷.

Reconhecer a desigualdade substancial exposta pela marginalização de certos grupos sociais no acesso a direitos deriva, segundo Maurício Machado Marca⁷⁸, também do princípio da proteção vigente no Direito do Trabalho. Na perspectiva do autor, o princípio da proteção tutela os direitos trabalhador em face do poderio do empregador por deter os meios de produção, valorizando a força de trabalho detida pela pessoa como instrumento para elevação da cidadania e para inclusão social, política, econômica e cultural.

Não há que falar, conforme Estevão Mallet, em quebra de isonomia ou discriminação abusiva, que ensejariam inconstitucionalidade. Trata-se de admitir que parcela da população encontra-se em desvantagem quanto ao acesso das oportunidades no mercado de trabalho, o que motiva a aplicação de tratamento

⁷⁶ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 set. 2013.

⁷⁷ TARGA, Maria Inês Corrêa de Cerqueira César; AVELINO, Antoniel Ferreira. **Políticas públicas afirmativas, sistema de cotas e garantia de emprego para o portador de necessidades especiais**. Synthesis: Direito do Trabalho Material e Processual (São Paulo). São Paulo, n.41 (jul./dez.2005), p. 21.

⁷⁸ MARCA, Maurício Machado. A aplicação do princípio da igualdade às relações de trabalho como limitador à autonomia privada à luz da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. In: MONTESSO, Cláudio José (coordenador). **Direitos sociais na Constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo : LTr, 2008. p. 330-347.

diferenciado às pessoas com deficiência como medida de ação positiva. A isonomia, segundo Celso Antonio Bandeira de Melo⁷⁹, não é rompida pela discriminação que a lei fará entre os sujeitos com o propósito de igualdade de oportunidade, pois se conforma a correlação lógica entre o *discrímen* do tratamento diferenciado e o objetivo de proteção e valorização das minorias, aperfeiçoando os mandamentos contidos na Constituição.

Do cotejo entre pessoas, amparadas pelo exame de algum, ou alguns, elementos destacados entre si, surge o juízo de igualdade ou de desigualdade. Maurício Machado Marca⁸⁰ elucida que o critério utilizado para a diferenciação entre sujeitos pode ser matemático objetivo, como pode ser subjetivo, carecendo, neste caso, da interpretação do critério pelos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Veda-se que certos critérios, como explica o autor, sejam utilizados como paradigma para comparação entre indivíduos; origem, raça, religião, sexo, idade, deficiência, entre outros. Tais critérios não poderão fundamentar discriminações que impliquem na restrição de direitos, contudo, diante do panorama de desigualdade material sofrida por certos grupos sociais, poderão basear ações positivas.

Maria Aparecida Gugel⁸¹ afirma que ação afirmativa será aquela que compreende um conjunto de medidas legais aliadas a políticas sociais que procuram abrandar a discriminação perpetrada a determinados grupos sociais. Da prática discriminatória, são restringidas as oportunidades postas à disposição dos desfavorecidos, de maneira que o Estado, entes públicos e privados cooperem entre si para promover a igualdade de oportunidade para a educação, bem como para o acesso ao emprego.

São organizadas na categoria “ação afirmativa”, consoante Paola Cappellin⁸², variados modelos de atuação que são classificados sob três espécies, denominadas “políticas antidiscriminatórias”, “políticas que abordam o fenômeno em

⁷⁹ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da igualdade**. 3 ed., 14 tir., São Paulo: Malheiros, 2006. p. 21

⁸⁰ MARCA, Maurício Machado. **A aplicação do princípio da igualdade às relações de trabalho como limitador à autonomia privada à luz da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**. In: MONTESSO, Cláudio José (coordenador). *Direitos sociais na Constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois*. São Paulo : LTr, 2008. p. 326.

⁸¹ GUGEL, Maria Aparecida. *Discriminação nas relações de trabalho*. Genesis - Revista de Direito do Trabalho . Curitiba. (jul. 1999). P. 73.

⁸² CAPPELLIN apud GUGEL, Maria Aparecida. **Discriminação nas relações de trabalho**. Genesis - Revista de Direito do Trabalho. Curitiba, jul. 1999. p. 73.

termos mais amplos” e “políticas de ampliação de oportunidade”. A primeira delas pretende através de mecanismos jurídicos proibir condutas discriminatórias e permitir a reparação das vítimas dessas condutas, disseminando ao empregador que as características do trabalhador que o identifiquem como pertencente a certo grupo devem ser ignoradas. Exceder à esfera jurídica, a segunda espécie, trata de termos amplos, porque reconhece as reverberações da discriminação em todas as dimensões das relações sociais, por conseguinte implementa medidas para a remediar a desigualdade, buscando a atualização profissional e a adoção de quotas favoráveis ao emprego de trabalhadores com deficiência. Por último, resta a adoção de serviços de diversos âmbitos que amparam e preparam a pessoa com deficiência diante da discriminação, identificando que a origem das desigualdades não é concentrada apenas no mercado de trabalho.

Necessário lembrar aqui um dos primeiros ensinamentos que guiam o atual estudo sobre a igualdade, remontando à filosofia da Antiguidade. Aristóteles preconizou que para a plena igualdade, é necessário tratar desigualmente os desiguais, e hoje a diferenciação no tratamento à pessoa com deficiência volta-se, como visto, à paridade de igualdades dispostas no mercado de trabalho.

Duas expressões muito empregadas no estudo da igualdade são a “inclusão” e “integração” da pessoa e, ainda que utilizadas como sinônimas uma da outra em outras áreas do conhecimento, nesta ocasião elas contêm conteúdos diversos. Romeu Kazumi Sassaki⁸³ elucida a diferença entre inclusão e integração, ilustrando que a inclusão requer da sociedade a compreensão da diversidade humana para a eliminação de barreiras, enquanto a integração examina o esforço individual da pessoa em instruir-se e em procurar elevar-se como cidadão. Na atualidade, segundo o autor, há uma fase de transição do modelo social de integração para o modelo social da inclusão, porém não há, em nosso ver, a eliminação das propostas de integração. A primazia da inclusão é direcionada ao Estado, para que este não transfira a responsabilidade de acesso a oportunidades à pessoa com deficiência, no entanto as políticas de integração não perdem importância no cenário de fomento da igualdade.

⁸³ SASSAKI, Romeu Kazumi. **INCLUSÃO: o paradigma do século 21**. INCLUSÃO – Revista da Educação Especial. Editora Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação. Ano 1 - Nº 01 - Outubro de 2005. p. 21-22

Em um período de tempo muito mais próximo da atualidade, verifica-se no advento da Convenção da Guatemala⁸⁴ que discriminação foi compreendida como a diferenciação, exclusão ou restrição que se funda na deficiência para impedir, anular o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais pelas pessoas com deficiência. (*art. I, nº 2, “a”*). Para a promoção da inclusão social e do desenvolvimento pessoal da pessoa com deficiência, no entanto, não serão consideradas como discriminação as medidas de diferenciação ou preferência que não restrinjam o direito de igualdade das pessoas, nem tornem cogente a aceitação do tratamento diferenciado, em conformidade com o artigo I, nº 2, b, da Convenção.

O avanço que se visualiza, destarte, na percepção do tratamento diferenciado desde as preleções aristotélicas, segundo Eugenia Augusta Gonzaga, agrega quais serão os requisitos necessários para que a ação afirmativa seja admissível.

O texto da Convenção sobre Direitos da Pessoa com Deficiência, assim como a Constituição e a Convenção da Guatemala, reconhece que o benefício e a proteção da lei não se coaduna com discriminação de qualquer calibre, afinal todos são iguais perante a lei. Também se valida aos Estados Partes o compromisso de adoção de programas e medidas que realizem os direitos da pessoa com deficiência, definindo como discriminação em virtude de deficiência a postura que limita ou inviabiliza o gozo de direitos em igualdade de oportunidades com o restante da sociedade. No preâmbulo da Convenção, é instituído que:

Discriminação por motivo de deficiência significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.⁸⁵

⁸⁴ BRASIL. Decreto nº 3.956 de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em 16 set 2013.

⁸⁵ BRASIL. Decreto Legislativo nº 186 de 9 de julho de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 17 set. 2013.

Há, portanto, duas valorações que são obtidas da palavra discriminação, sendo uma positiva e outra negativa. A discriminação negativa é a definida no preâmbulo da Convenção Sobre Direitos da Pessoa com Deficiência, transparecendo a restrição a direitos, adotando critérios proibidos para o tratamento distinto entre pessoas ou critérios aparentemente neutros, mas que igualmente provocam desigualdades⁸⁶ – são definidas as manifestações da discriminação direta e indireta, segundo Maria Aparecida Gugel⁸⁷. Já a discriminação positiva atribui, de acordo com a autora, vantagens competitivas a grupos de pessoas, configurando as já estudadas ações afirmativas.

Acompanhando as ações afirmativas voltadas à pessoa com deficiência e ao mercado de trabalho, são localizadas as medidas que se atentam à acessibilidade e à movimentação do trabalhador nos ambientes de trabalho e fora dele. Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé⁸⁸ destaca que as barreiras arquitetônicas e topográficas⁸⁹ evidenciam a disparidade de oportunidades dispostas no meio social, afinal, uma vez que tais barreiras são apresentadas também às pessoas que não possuem deficiência, a acessibilidade da pessoa com deficiência é dilapidada com maior

⁸⁶ Ricardo Tadeu Marques da Fonseca aponta para a existência de outros quatro tipos de discriminação, para além da discriminação direta e indireta. Em primeiro lugar, observa-se a discriminação oculta, que se assemelha à discriminação indireta na medida em que existe a sólida intenção de discriminar, ao passo que na discriminação indireta não há a consciente vontade de discriminação. O segundo tipo de discriminação é a que se funda na tradição e na discriminação institucional, manifesta na reprodução de comportamentos costumeiramente discriminatórios e na dinâmica social que exclui certos indivíduos da participação em espaços de convivência política, religiosa, esportiva, educacional, etc. Depois, há a discriminação na aplicação do direito, que deriva da discriminação institucional, porém se orienta à edição de normas legais, infralegais ou privadas; aqui, não há a intenção real de discriminação, contudo seus efeitos desdobram-se como uma manifestação discriminatória. Por fim, há a discriminação manifesta ou presumida, que decorre da observação pragmática e objetiva de como, em certos espaços privados ou públicos, não são encontrados representantes de determinados grupos sociais. FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. 2005. 289 f Tese (doutorado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito. Defesa: Curitiba, 2005. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1884/2423>>. p 169-171.

⁸⁷ GUGEL, Maria Aparecida. Discriminação nas relações de trabalho. **Genesis - Revista de Direito do Trabalho**. Curitiba., (jul. 1999). p. 74.

⁸⁸ SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. **A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 5. Região. Salvador, v. 4, n. 1, dez. 2002. p. 156.

⁸⁹ De acordo com Darcio R. Tomazelli e Maria Eulália de Souza Pires, a classificação das barreiras quanto à acessibilidade da pessoa com deficiência é encontrada no artigo 2º da Lei nº 10.098/00, que agrupa as espécies de barreiras arquitetônicas urbanística, localizadas nas vias e espaços públicos; arquitetônicas nas edificações, encontradas nos espaços interiores de edifícios; barreiras arquitetônicas nos transportes, existentes nos meios de transporte e as barreiras nas comunicações, quais sejam os entraves de linguagem que dificultem a transmissão de ideais. TOMAZELLI, Darcio R.; PIRES, Maria Eulália de Souza. **Barreiras arquitetônicas urbanísticas e nas edificações**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região. São Paulo, n. 10, jan./abr. 2012. p. 56.

gravidade. Ademais, o direito de locomoção da pessoa com deficiência é atestado constitucionalmente, transparecendo a indolência do Poder Público em suprimir as barreiras arquitetônicas como uma afronta aos artigos 3º, inciso IV; 227, parágrafo 2º⁹⁰, e 244⁹¹ da Lei Maior.

Para Ricardo Tadeu Marques da Fonseca⁹², a técnica empregada para a redação da Constituição é “curiosa”, pois institui genericamente o direito de ir e vir e, mais a frente, lista dois dispositivos praticamente idênticos para reforçar a necessidade de eliminação das barreiras arquitetônicas em logradouros públicos e no transporte público. Segundo o autor, a constante lembrança que a Constituição faz a esse tema demonstra como o *lobby* executado pelas pessoas com deficiência alcançou grande repercussão na Constituinte. Anos mais tarde, leis ordinárias foram redigidas para dispor sobre a adequação do transporte público e sobre a eliminação das barreiras arquitetônicas, quais sejam as Leis nº 10.048/00 e 10.098/00, posteriormente regulamentadas pelo Decreto nº 5.296/04, que as tornou exigíveis no ordenamento.

Por meios mais genéricos, a Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 2º, dita que os ajustes e modificações necessários e adequados à pessoa com deficiência, de modo a garantir o pleno gozo e exercício de direitos em igualdade de oportunidade correspondem à expressão “adaptação razoável”, desde que não impliquem em ônus desproporcional ou indevido. Esclarece a Convenção, no mesmo artigo, que a recusa à adaptação razoável também é uma manifestação da discriminação, entrelaçando as medidas de acessibilidade com o próprio incremento do exercício de direitos não só no meio físico, como explica Eugênia Augusta Gonzaga⁹³, mas também quanto à educação, à saúde, aos meios econômico, social e cultura.

⁹⁰ Art. 227, § 2º - A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

⁹¹ Art. 244. A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, § 2º.

⁹² FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos:** o direito do trabalho, uma ação afirmativa. 2005. 289 f Tese (doutorado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito. Defesa: Curitiba, 2005. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1884/2423>. p. 169-171

⁹³ GONZAGA, Eugênia Augusta. **Direitos das pessoas com deficiência:** garantia de igualdade na diversidade. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA Ed., 2012. p. 44.

É, então, evidente que o legislador e o intérprete de direito precisam evocar os documentos internacionais em que o Brasil figure como Estado Parte, de acordo com Eugenia Augusta Gonçalves⁹⁴, para a construção do Direito, principalmente ao se ter em conta que parte de nossa legislação infraconstitucional foi construída em conceitos clássicos acerca da deficiência e de seu tratamento.

3.2 O PAPEL DA INICIATIVA PRIVADA PARA A PROMOÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS

Diante do cenário de extrema competitividade e de automação no mercado de trabalho, Luciane Wambier⁹⁵ afirma que é necessária a adoção de uma lógica empresarial que apreenda a valorização do homem no ambiente laboral, reconhecendo o trabalho como um valor social. Nessa toada, a promoção da saúde e do bem-estar do trabalhador torna-se um objetivo tanto do cumprimento das leis trabalhistas quanto da realização da função social da empresa.

Exige-se da compreensão da função social da empresa a noção sobre a função social da propriedade, prevista no artigo 170, incisos II e III, da Constituição⁹⁶ como princípio informador da economia nacional. Condicionar a titularidade e o uso da propriedade à função social implica, segundo Wambier, em orientar como os bens serão adquiridos, aproveitados e utilizados, “condicionando a propriedade com um todo, não apenas o seu exercício”⁹⁷.

A partir de então, o exame da função social deverá ser realizado para toda e qualquer atividade que tenha como ponto de partida a propriedade. Na atividade empresarial, destarte, a função social deverá ser observada, sublinhando que o exercício da propriedade transborda as manifestações de direito individual,

⁹⁴ GONZAGA, Eugênia Augusta. **Direitos das pessoas com deficiência**: garantia de igualdade na diversidade. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA Ed., 2012. p. 42-43.

⁹⁵ WAMBIER, Luciane. **A função social da empresa e o princípio da solidariedade: instrumentos de cristalização dos valores sociais na estrutura jurídico-trabalhista**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região. Campinas, n. 42, jan./jun. 2013. p. 157.

⁹⁶ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 set. 2013.

⁹⁷ WAMBIER, Luciane. **A função social da empresa e o princípio da solidariedade: instrumentos de cristalização dos valores sociais na estrutura jurídico-trabalhista**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região. Campinas, n. 42, jan./jun. 2013. p. 164.

protegendo os interesses coletivos e primando-se pelo desenvolvimento sustentável, conforme Luciana Wambier. Em virtude disso, a autora assegura que os empreendimentos empresariais possuem o dever de proteção dos direitos e das garantias individuais e coletivos, concorrendo com o Poder Público para a defesa da pessoa, do trabalho e das normas trabalhistas respectivas.

Tendo em vista que a matéria do emprego de mão de obra de pessoas com deficiência gira em torno de um arcabouço extenso de normas, a própria natureza jurídica do trabalho da pessoa com deficiência pode se tornar nebulosa. As três principais teorias sobre o tema, segundo Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé, explicam que ou trabalho da pessoa com deficiência é pertinente a uma relação de natureza contratual, em específico por motivo da disposição do artigo 93, parágrafo primeiro, da Lei nº 8.213/91⁹⁸, que emprega a palavra contrato; ou o trabalho não carrega em seu cerne qualquer vestígio contratual, ainda que seja regulado por normas trabalhistas; ou que o cumprimento imperioso da quota para emprego de pessoas com deficiência exclui o acordo de vontades entre trabalhador e empregador, afastando, por este motivo, a incidência da legislação trabalhista.

Ao autor, é certo que a primeira das três teorias é a mais precisa. A presença dos elementos pessoalidade do trabalho, não eventualidade, onerosidade e subordinação, configuram a relação de emprego, a qual produz os mesmos direitos do trabalhador comum ao trabalhador com deficiência, ressalvadas as particularidades legais. Consequentemente, o contrato individual de trabalho firmado será regido igualmente pela Consolidação das Leis de Trabalho, sem impor elementos adicionais por se tratar de trabalhador com deficiência⁹⁹.

⁹⁸ BRASIL. Lei nº 8.213 de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 16 set 2013.

⁹⁹ Falar sobre inexistência de requisitos específicos à pessoa com deficiência para a configuração do contrato de trabalho não importa em dizer que não existam aspectos que mereçam atenção especial por parte do intérprete do Direito. No que diz respeito à capacidade do agente e à licitude e idoneidade do objeto para a validade do negócio jurídico, cumpre esclarecer que, para este elemento, será idôneo o trabalho da pessoa com deficiência se realizável e adequado. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca explica que a habilidade do trabalhador em desenvolver o trabalho que lhe é encarregado ultrapassa, com frequência, todas as expectativas criadas pelo empregador e pelos demais trabalhadores, ressaltando a excelência e a dedicação aplicadas pelas pessoas com deficiência na realização de seus trabalhos – assim, não se pode fixar de antemão quais serão os trabalhos idôneos ou não ao trabalhador com deficiência. Por outro lado, o aspecto da adequação do trabalho é interligada com a manutenção de condições saudáveis no ambiente laboral, assegurando a acessibilidade do trabalhador com deficiência. Já no que concerne à capacidade do agente, Ricardo Tadeu Fonseca apontará que o trabalhador capaz deverá, conforme o artigo 3º do Código Civil, ser

Na inserção competitiva no mercado de trabalho, segundo Eugênia Augusta Gonzaga¹⁰⁰, o trabalhador com deficiência será sujeito de direitos trabalhistas e previdenciários, assim como o restante dos trabalhadores, com a reserva das disposições sobre apoio e adaptação razoável. Entretanto, esta modalidade de inserção no mercado de trabalho não é isolada, afinal, em respeito ao artigo 35 do Decreto nº 3.298/99, existe a inserção seletiva do trabalhador com deficiência no mercado, prezando pelos direitos e garantias previstos a todos os trabalhadores, porém adotando regimes de jornada variável, horário flexível, apoio de ledores e outras formas de suporte à mobilidade e acessibilidade da pessoa com deficiência ao trabalho. Tendo em vista os ideais de autonomia e empoderamento da pessoa com deficiência, a promoção do trabalho utiliza também as figuras do trabalho autônomo como instrumento ao seu alcance, permitindo, como afirma a autora, através das cooperativas e da economia familiar a emancipação social e econômica desejada aos trabalhadores¹⁰¹. Quanto às cooperativas, é preciso fazer a ressalva de que se está considerando as cooperativas autênticas, que não se prestem à fraude, mas aquelas em que as pessoas se associam para ter melhores condições de prestar trabalho não subordinado.

Pela Lei nº 8.213/91¹⁰², o segurado do Regime Geral de Previdência Social tem direito à aposentadoria por invalidez, por idade, por tempo de contribuição e a aposentadoria especial (artigo 18). A primeira delas é cedida quando o trabalhador,

capaz de atuar com discernimento nos atos da vida civil, compreendendo as obrigações que decorrem do contrato de trabalho. Se o trabalhador seja interditado, somente poderá figurar em um contrato de trabalho se a incapacidade reconhecida for parcial, carecendo de assistência do curador para a expedição da carteira de trabalho e correspondente amparo da previdência social e para a rescisão do contrato, assim como ocorre ao relativamente incapazes por motivo de idade (FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. Tese (doutorado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito. Defesa: Curitiba, 2005. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1884/2423>. Acesso em 28 jul. 2013. p. 224-229 (formatar)

¹⁰⁰ GONZAGA, Eugênia Augusta. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA Ed., 2012. p. 118

¹⁰¹ Ensina Eugênia Augusta Gonzaga, que as cooperativas poderão ser cooperativas de trabalho ou sociais. Para a disposição acerca das cooperativas sociais, a Lei nº 9.867/99 garante à pessoa com deficiência e às pessoas em desvantagem no mercado a possibilidade de se unirem e se organizarem como sócios, realizando qualquer atividade econômica em prol do acesso ao trabalho digno. Já a regulação do regime de economia familiar é disposto pelo artigo 11, parágrafo 1º, da Lei nº 8.213/91, a qual define a indispensabilidade dos elementos de trabalho essencial à subsistência e exercido em mútua colaboração entre os familiares, sem o emprego de mão de obra exterior à família (GONZAGA, Eugênia Augusta. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA Ed., 2012. p. 122.).

¹⁰² BRASIL. Lei nº 8.213 de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 16 set 2013.

após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social é acometido por doença ou afecção de tamanha gravidade e especificidade que o incapacite e o torne insuscetível à reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência. Já a aposentadoria por idade será aquela devida ao segurado que, após o período de carência, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta), se mulher, diminuindo 5 (cinco) anos para ambos os gêneros para a aposentadoria do trabalhador rural, observada a carência de cento e oitenta contribuições mensais, ou o período equivalente de atividade rural. Por tempo de contribuição serão aposentados, depois de cumprida a carência exigida em lei, as mulheres que completarem 30 (trinta) anos de contribuição e os homens, 35 anos. A aposentadoria especial, por último, é cabível ao trabalhador que comprovar, além do tempo de trabalho, efetiva exposição a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais pelo período exigido para a concessão do benefício.

Tais comandos, não obstante, deixaram desde 8 de novembro de 2013 - data em que entrou em vigor a Lei Complementar nº 142/13¹⁰³ - de ter eficácia ao trabalhador com deficiência, pois esta criou uma modalidade específica de aposentadoria, diminuindo os limites temporais fixados pela Lei nº 8.213/91, conforme o grau da deficiência.

Hoje, para a concessão da aposentadoria por tempo de contribuição, deverão os trabalhadores com deficiência grave cumprir 25 (vinte e cinco) anos, se homens e 20 (vinte) anos, se mulheres. Trabalhadores com deficiência moderada deverão contribuir por 29 (vinte e nove) anos, se homens e 24 (vinte e quatro) anos, se mulheres; se a deficiência for considerada leve, os homens deverão contribuir por 33 (trinta e três) anos, ao passo que as mulheres deverão contribuir por 28 (vinte e oito).

Resumem Lilian Muniz Barros e Danilo de Oliveira que as reduções referentes ao tempo de contribuição à Previdência “serão de 02 anos para deficiências leves, de 06 anos para deficiências moderadas e de 10 anos para

¹⁰³ OLIVEIRA, Danilo de; BARROS, Lilian Muniz. Lei Complementar nº 142/13 - Aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Disponível em: <<http://revbprev.unifesp.br/index.php/edic/20-fois/28-lei-c-143-13>>. Acesso em 20 out 2013.

deficiências graves”¹⁰⁴, mas que a simples diminuição desses lapsos temporais não constitui vantagem imediata ao trabalhador. Isso porque o parágrafo único do artigo 3º, da Lei Complementar nº 142 institui que ao Poder Executivo se atribui o dever de regulamentar as deficiências grave, moderada e leve para fins de aplicação da Lei Complementar, o que, na visão de Barros e Oliveira, cria o risco de que sejam definidos conceitos restritos em demasia, que desprotejam trabalhadores teoricamente habilitados ao recebimento da aposentadoria com tempo reduzido de contribuição.

3.3 A EDUCAÇÃO INCLUSIVA E O BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA COMO CONDUTORES DE DIREITOS

Outro suporte ao acesso ao trabalho é verificado pelo direito à educação inclusiva. Na Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência¹⁰⁵, em seu artigo 24, estabelece-se que crianças, jovens e adultos devem, em igualdade de condições com as demais pessoas, freqüentar o ensino regular de educação nas modalidades de ensino superior, treinamento profissional e educação e aprendizado continuado de jovens e adultos. Os axiomas da educação inclusiva, de acordo com a Convenção, no item 2 do artigo 24, entabulam que as pessoas com deficiência não devem ser excluídas do sistema educacional, que fazem jus ao direito ao ensino fundamental inclusivo, de qualidade e gratuito; que as adaptações razoáveis e as medidas individualizadas de apoio devem ser providenciadas, com vistas a facilitar a educação e maximizar o desenvolvimento acadêmico e social.

Na Constituição, o artigo 227, parágrafo 1º, inciso II, é instituída a necessidade de promoção de políticas públicas voltadas à educação profissional de

¹⁰⁴ OLIVEIRA, Danilo de; BARROS, Lilian Muniz. Lei Complementar nº 142/13 - Aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Disponível em: <<http://revbprev.unifesp.br/index.php/edic/20-fois/28-lei-c-143-13>>. Acesso em 20 out 2013.

¹⁰⁵ Decreto Legislativo nº 186 de 9 de julho de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 17 set. 2013.

adolescentes com deficiência, intencionando a inserção de profissionais qualificados no mercado de trabalho. Em 2005, conforme aponta Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, com a edição da Medida Provisória nº 251, posteriormente convertida na Lei nº 11.180/05¹⁰⁶, o contrato de aprendizagem, que agrega formação técnico-profissional metódica, deixa de possuir idade máxima quando o aprendiz for pessoa com deficiência, reconhecendo, de acordo com Fonseca, que as pessoas com deficiência já sofrem com as mazelas do baixo nível de escolaridade, tornando prioritária, assim, a sua formação profissional.

À exceção de entidades sem fins lucrativos com propósito de educação profissional, estabelecimentos de qualquer natureza deverão empregar aprendizes na quota de 5 a 15% do número de trabalhadores existentes no empreendimento. Tal comando é extraído do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁰⁷, e proporciona a capacitação do trabalhador com deficiência no próprio ambiente laboral, dispensando o tratamento assistencialista, para elevar o trabalhador a uma posição de autonomia e independência.

O estágio profissionalizante também é visto como outra modalidade de habilitação profissional voltada à inclusão da pessoa no ambiente laboral, com a diferença de, na lição de Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, ser constituída por uma relação que requer do trabalhador a frequência em instituição de ensino médio ou superior, curso profissionalizante ou escola especial. Concorrem nessa relação a participação da empresa, do estudante e da instituição de ensino, com o fito de complementar as experiências estudantis com a prática profissional. Rege-se o estágio profissionalizante pela Lei nº 11.788/08¹⁰⁸, pelo e Lei nº 9.394/96,¹⁰⁹

¹⁰⁶ BRASIL. Lei nº 11.180 de 2005. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm>. Acesso em 19 out 2013.

¹⁰⁷ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 6 set 2013.

¹⁰⁸ BRASIL. Lei nº 11.788 de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm#art22>. Acesso em 20 out 2013.

¹⁰⁹ BRASIL. Lei nº 9.394 de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em 18 ago 2013.

conhecida como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, a qual em seu artigo 82 dispõe que as atividades realizadas pelo estudante na empresa deverão conter relação com o currículo escolar, assegurando a instrumentalidade do estágio à formação educacional do estudante.

Há que se advertir, no entanto, que a contratação de pessoa com deficiência para a realização de estágio profissionalizante merece cautela, já que a natureza jurídica do estágio não é empregatícia, o que motiva muitos empregadores a promover a subcontratação permanente de trabalhadores com deficiência, sem nunca viabilizar a efetivação da pessoa nos quadros de empregados da empresa, segundo Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. Porém, de que qualquer modo, por não ser contrato de trabalho, não se computa para o cumprimento da cota a que estão obrigadas as empresas privadas e que serão oportunamente analisadas.

A Constituição, em seu artigo 203, inciso V, assegura a idosos com 65 anos ou mais e a pessoas com deficiência o recebimento de benefício assistencial, no valor de um salário mínimo, quando inexistirem meios pelos quais essas pessoas consigam prover sua subsistência, nem mesmo por amparo de sua família. Aufere-se a impossibilidade de prover o sustento, em conformidade com o artigo 20 da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), nº 8.742/93, ao se fracionar a renda mensal da família ao seu número de membros, de modo que o dividendo não poderá ultrapassar $\frac{1}{4}$ do salário mínimo.

Rosana Beraldi Bevervanço enxerga na exigência de renda per capita não superior a $\frac{1}{4}$ de salário mínimo um descabimento com a garantia de condições mínimas de vida digna. Se a averiguação de renda per capita que não ultrapasse $\frac{1}{4}$ de salário mínimo já é suficientemente avassaladora em uma família em que nenhum de seus membros apresente alguma deficiência, demonstra-se que a fixação deste patamar é absolutamente desproporcional para as famílias que dependem de constantes gastos com atendimento clínico e com medicamentos, por força de tratamento conferido a familiar com deficiência. Bevervanço crê na inconstitucionalidade patente deste limite de renda familiar, haja vista a construção teórica de que um salário mínimo, em sua integralidade, é capaz de suprir todas as necessidades referentes ao mínimo existencial para sobrevivência.

A princípio, de acordo com a Lei nº 8.742¹¹⁰, o benefício de prestação continuada não pode ser acumulado pelo beneficiário com qualquer outro no âmbito da seguridade social, ou de outro regime (com exceção das pensões especiais de natureza indenizatória, como por exemplo a pensão especial para os portadores de Síndrome da Talidomida, paga em valores variáveis segundo o grau de dependência) . Contudo, o recebimento do benefício de prestação continuada, não é obstado pelo fato de a pessoa com deficiência receber remuneração em função de contrato de aprendizagem. Tal é a disposição do artigo 21-A, parágrafo 2º, da Lei nº 12.470/2011¹¹¹, que alterou a redação da LOAS, permitindo a acumulação do benefício de prestação continuada e a remuneração por aprendizagem pelo prazo de 2 anos, prevendo também que o contrato formal de trabalho terá o efeito de suspender a percepção do benefício, o que, na percepção de Daniela Ferrari Kovács , incentiva a pessoa com deficiência a se preparar para o mercado de trabalho, pois é afastado o risco de se perder o benefício, permitindo o sustento de sua família com segurança e estabilidade. Extinto o contrato de trabalho ou caso a condição social vivida pela pessoa com deficiência mostrar-se desfavorável, o benefício será reativado.

Da mesma forma, a acumulação de remuneração proveniente de relação de trabalho com o recebimento de pensão previdenciária é permitida às pessoas com deficiência mental e intelectual, com a ressalva de que a pensão previdenciária poderá ser recebida no limite de 70% de seu valor integral, conforme artigo 77, parágrafo 4º, da Lei nº 8.213/91¹¹².

¹¹⁰BRASIL. Lei nº 8.742 de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm>. Acesso em 16 set 2013.

¹¹¹BRASIL. Lei nº 12.470 de 2011. Altera os arts. 21 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4º e 5º ao art. 968 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, para estabelecer trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm>. Acesso em 22 out 2013.

¹¹²BRASIL. Lei nº 8.213 de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 16 set 2013.

Caso alguma pessoa da família do beneficiado já receba o Benefício de Prestação Continuada, o valor auferido não será computado no cálculo de renda familiar per capita para a concessão de Benefício de Prestação Continuada a outro membro da família, em respeito ao artigo 34, parágrafo único, do Estatuto do Idoso¹¹³. No entanto, se alguém da família receber do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) alguma espécie de benefício em dinheiro, ele será incluído no cálculo para a concessão do BPC.

¹¹³ BRASIL. Lei nº 10.741 de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm>. Acesso em 20 out 2013.

4 DIREITO DE ACESSO AO TRABALHO – UM VIÉS PRÁTICO

4.1 O REGIME DE QUOTAS NA INICIATIVA PRIVADA E A RESTRIÇÃO À DISPENSA

Por determinação do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991¹¹⁴ e do artigo 36 do Decreto 3.298/1999,¹¹⁵ as empresas que contam com 100, ou mais, empregados deverão preencher de 2% a 5% de suas vagas com pessoas com deficiência habilitadas ou beneficiários reabilitados. Para empresas que apresentem quadro de empregados de 100 até 200 empregados, 2% das vagas deverão ser resguardadas a pessoa com deficiência; para empresas com 201 até 500 empregados, 3% dos cargos deverão ser atribuídos a habilitados e reabilitados; para as empresas que detenham 501 até 1.000 empregados, 4% dos cargos deverão ser preenchidos por pessoas com deficiência e, às empresas acima de 1000 empregados deverão manter 5% dos cargos para essa finalidade.

Entende-se pelas expressões “pessoas com deficiência habilitadas” e “beneficiários habilitados” que os destinatários da Lei, conforme Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa e Antoniel Ferreira Avelino¹¹⁶, serão, respectivamente, aquelas que possuam restrição física, mental ou sensorial limitadoras da capacidade de exercer certas atividades e aquelas que sofreram acidentes de trabalho e adquiriram, por conta disso, lesões que impedem o desenvolvimento das funções até então desempenhadas pelo trabalhador. Não se ouvida que o modo como a sociedade se porta diante dessas limitações conforma causa ou agravamento da condição da pessoa, inclusive em razão do atual conceito de pessoa com deficiência, visto anteriormente. Então, para ambos os casos, a habilitação envolve

¹¹⁴ BRASIL. Lei nº 8.213 de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 16 set 2013.

¹¹⁵ BRASIL. Decreto nº 3.298 de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 16 set 2013.

¹¹⁶ TARGA, Maria Inês Corrêa de Cerqueira César; AVELINO, Antoniel Ferreira. **Políticas públicas afirmativas, sistema de cotas e garantia de emprego para o portador de necessidades especiais**. Synthesis: Direito do Trabalho Material e Processual (São Paulo). São Paulo, n.41 (jul./dez.2005), p.18

processos de educação e adaptação à atividade laboral, considerando que o trabalhador acidentado passará por processos de re-educação e re-adaptação (destarte, reabilitação), sendo também assegurados pela previdência social o fornecimento, a manutenção e a substituição de próteses, órteses e instrumentos de auxílio para locomoção (artigo 89 da Lei nº 8.213/91).¹¹⁷

Na Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência¹¹⁸, o direito à habilitação e à reabilitação são dispostos no artigo 26, sem limitar a disciplina somente à área do Direito do Trabalho. O emprego, a educação, a saúde e os serviços sociais devem ser disponibilizados com vistas à inclusão e participação na comunidade, celebrando os pontos fortes de cada pessoa após a realização de avaliação multidisciplinar.

A reabilitação profissional e o emprego de pessoas com deficiência também são assentados na Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada no Brasil através do Decreto Legislativo nº 51/89 e promulgada por intermédio do Decreto Presidencial nº 129/91. Institui o pacto¹¹⁹ que os Estados Partes deverão se mobilizar para oferecer “medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas com deficiência e promover oportunidades de emprego no mercado regular de trabalho” (artigo 3º). Na Convenção Internacional Sobre Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção nº 159/83 é sintetizada no artigo 27, reiterando o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, confirmando a proibição da discriminação em seu sentido negativo e a importância da participação do trabalhador com deficiência em postos de trabalho na iniciativa privada, em cooperativas, no serviço público e mesmo por meio do trabalho por conta própria.

¹¹⁷ BRASIL. Lei nº 8.213 de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 16 set 2013.

¹¹⁸ BRASIL. Decreto Legislativo nº 186 de 9 de julho de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 17 set. 2013.

¹¹⁹ BRASIL. Decreto nº 159 de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>. Acesso em 16 set 2013.

Inserir o regime de quotas no Brasil representa uma das formas mais diligentes para o cumprimento da Convenção e, para Targa e Avelino¹²⁰, expressa a confissão de que a sociedade igualitária é um mito que esconde posturas discriminatórias. Concorde Maria Aparecida Gugel quanto à equivocada imagem de democracia brasileira plenamente inclusiva, ressaltando no caso da discriminação referente à raça a lição de Abdias do Nascimento¹²¹, o qual argumenta que o mito de tolerância e mobilidade social estimulou a alienação dos negros e o apaziguamento de suas pretensões em desfavor da segregação. Para Jessé Souza¹²², o mito nacional de hospitalidade, igualdade e emocionalidade é uma forma moderna de reprodução da solidariedade coletiva, criando o sentimento de pertencimento entre os nacionais e de coexistência harmônica entre os cidadãos já que todos enfrentariam os mesmos problemas na sociedade. No entanto, a mito nacional transfigura a realidade experienciada e, ao espectro da discriminação praticada contra representantes de certos grupos sociais, direitos e garantias fundamentais são postos fora de seu alcance.

Posto isso, os autores Maria Aparecida Gugel e Abdias do Nascimento asseveram que práticas de ação afirmativa empreendem a efetividade de direitos muitas vezes positivados há anos, constringendo pessoas e instituições à integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, na esperança de que, no futuro, a prática reiterada do emprego de trabalhadores com deficiência dispense a cominação legal.

Voltam-se à empresa deveres jurídicos os quais, para Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante¹²³ podem ser resumidos, em respeito às determinações do artigo 93, *caput* e parágrafo primeiro, da Lei nº 8.213/91 em cinco premissas. São elas: a obrigação da empresa em cumprir o preenchimento de vagas em consonância com as cotas, a existência de pessoas

¹²⁰ TARGA, Maria Inês Corrêa de Cerqueira César; AVELINO, Antoniel Ferreira. **Políticas públicas afirmativas, sistema de cotas e garantia de emprego para o portador de necessidades especiais**. Synthesis: Direito do Trabalho Material e Processual (São Paulo). São Paulo, n.41 (jul./dez.2005), p.19

¹²¹ NASCIMENTO apud GUGEL, Maria Aparecida. **Discriminação nas relações de trabalho**. Genesis - Revista de Direito do Trabalho. Curitiba, (jul. 1999). p. 72

¹²² SOUZA, Jessé. **O mito brasileiro e o encobrimento da desigualdade** in *A Ralé Brasileira: quem é e como vive*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009, p. 29-30

¹²³ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO. **O conteúdo jurídico da proteção ao portador de deficiência física prevista no art.93 da Lei 8.213/91**. Suplemento trabalhista: LTr. São Paulo, v.41, n.140 (2005), p. 11-12.

com deficiência, o processo de habilitação ou de reabilitação permeados por essas pessoas, a aptidão das pessoas com deficiência ao exercício das atribuições da função.

Na visão de Renata Bonfiglio e Ivo Cleiton de Oliveira Ramalho¹²⁴, há razoabilidade na imposição legal de cumprimento das quotas para trabalhadores com deficiência, sem que sejam excetuados ramos específicos da atividade econômica. A lógica dos autores consiste no seguinte raciocínio: se as empresas não fossem obrigadas a se adaptar à pessoa com deficiência, prevaleceria a lógica de que a pessoa com deficiência deveria se adaptar a empresa, o que é subversivo a toda a teoria sobre a igualdade de oportunidades construída até o momento. Diante das desigualdades reais percebidas na sociedade, Jessé Souza¹²⁵ afirma que não mais se sustenta a inclusão da pessoa com deficiência como uma recompensa aos seus esforços, em razão de critérios meritocráticos, mas em obediência aos pressupostos de liberdade e igualdade dos cidadãos.

Passados mais de vinte anos desde a entrada em vigência do disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 e mais de uma década após a regulamentação procedida pelo Decreto 3.298, Amanda Bulgarelli de Mello¹²⁶ afirma que as críticas direcionadas às quotas para preenchimento de cargos por pessoas com deficiência ainda merecem alusão.

Em meio aos argumentos utilizados para sustentar a inadequação da fixação de quotas, emerge, segundo Bulgarelli, aquele que faz referência à “desconsideração das particularidades de cada empregador”. Debate-se que o preenchimento de cargos por pessoas com deficiência a critério apenas da proporcionalidade quanto ao número de empregados põe em risco a própria efetividade da lei. De acordo com a autora, o Estado não oferece o aparato e a estrutura necessários para que o empregador concretize a vontade da lei. Cita-se, nesse viés, que, de acordo com o Censo 2010, dentre os 45,6 milhões de brasileiros

¹²⁴ BONFIGLIO, Renata; RAMALHO, Ivo Cleiton de Oliveira. **As políticas de capacitação das pessoas com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho brasileiro**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região. São Paulo, n. 10, p. 61-68, jan./abr. 2012. p. 66.

¹²⁵ SOUZA, Jessé. **“Senso comum e justificação da desigualdade”** in A Ralé Brasileira: quem é e como vive. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009, p. 43.

¹²⁶ MELLO, Amanda Bulgarelli de. **A Lei de Cotas, a inclusão do portador de necessidades especiais e o justo descumprimento patronal**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo, v. 39, n. 149, p. 305-318, jan./fev. 2013. p. 314-315

que se declararam como pessoas com deficiência, 18% desse montante é analfabeto.

Salienta a autora, também, que o preenchimento por si só da quota estipulada não é bastante para demonstrar o comprometimento social do empregador ao instituído pelo legislador. Deve-se ao empregar a pessoa com deficiência assegurar que não haverá exposição a condições de trabalho que agravem as lesões já sofridas pelo trabalhador ou que propiciem a ocorrência de acidentes de trabalho.

É cabível a ressalva feita por Daniela Ferrari Kovács¹²⁷ de que é vedado estabelecer previamente quais os cargos poderão, ou não, ser preenchidos por pessoas com deficiência. O exame de compatibilidade entre a deficiência do trabalhador e as funções dos cargos será feito caso a caso, obedecendo a critérios objetivos desprovidos de preconceitos. Do contrário, ferem-se os ditames constitucionais de prestígio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III) e de vedação da discriminação (artigos 3º, inciso IV e 7º, inciso XXXI).

Jairo Lins Sento-Se também aponta a crítica feita à Lei nº 8.213/91 pelo motivo de obrigar o cumprimento das quotas somente pelas empresas que contem com 100 ou mais empregados. As demais empresas, que não alcancem o número de 100 trabalhadores, têm a faculdade de contratar pessoas com deficiência, haja vista a inexistência de determinação cogente direcionada a esses empregadores. Nesse sentido, Christiane Marques¹²⁸ entende que todas as empresas, incluindo aquelas que não atinjam o número de 100 empregados, deveriam se submeter à quota para pessoas com deficiência em nome dos deveres integração e inclusão, decorrentes dos preceitos constitucionais de igualdade ao trabalho (artigos 5º e 7º, inciso XXXI) e os fundamentos do Estado de Direito. Para a autora, a legislação infraconstitucional que estabelece o cumprimento da quota não reflete o “comando constitucional inclusivo”, denunciando uma interpretação discriminatória dos direitos das pessoas com deficiência.

¹²⁷ KOVÁCS, Daniela Ferrari. **Lei de Cotas**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região. São Paulo, n. 10, p. 69-77, jan./abr. 2012.p. 73-74

¹²⁸ MARQUES, Christiani. **A discriminação na aplicação das normas de proteção às pessoas com deficiência**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Porto Alegre, v. 77, n. 4, p. 44-59, out./dez. 2011. p. 54; 57.

A justificativa de ausência de qualificação por parte das pessoas com deficiência quanto instadas pelo Ministério Público do Trabalho face o descumprimento das quotas contém, na visão de Bulgarelli de Mello, latente perigo à eficácia e à consolidação dos objetivos perquiridos pela fixação de quotas. A respeito disso, menciona-se o contido no julgamento do Recurso Ordinário 05224001320065020081¹²⁹, pelo qual o descumprimento do empregador em preencher vagas com pessoas com deficiência não foi objeto de condenação, pois entendeu o juízo que restou comprovado nos autos que houve por parte do autuado o anúncio do oferecimento de vagas e a implementação de programas de qualificação.

Na apreciação do Recurso Ordinário, entendeu-se que os destinatários das quotas são pessoas com deficiência aptos ao desempenho das funções de seus cargos, de modo tal que não haveria imposição do emprego de pessoas simplesmente pelo fato de apresentarem alguma deficiência.

Discorda dessa visão a autora Amanda Bulgarelli de Mello, a qual compreende que a aceitação de tais escusas enfraquecem a atuação do Ministério Público na defesa dos direitos sociais, destacando que uma das principais barreiras ao emprego da mão de obra de pessoas com deficiência é o “desconhecimento dos empregadores quanto às reais potencialidades e capacidades da pessoa com deficiência”.¹³⁰

Importante enfatizar que, em conformidade com o artigo 8º da Lei nº 7.853/89¹³¹, a qual dispõe sobre a tutela dos interesses coletivos e difusos das pessoas com deficiência, a negativa desmotivada de emprego ou trabalho à pessoa, em virtude de deficiência configura crime, punível com reclusão de 1 a 4 anos e multa. Averiguando-se a dificuldade em estabelecer o nexo causal entre a conduta

¹²⁹ RO 05224001320065020081. TRT-2. 5ª Turma. Relatora: Des. Ana Cristina Lobo Petinati. Publicado no DEJT de 18.12.2012. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?getEmbeddedPdf=&id=458325>>. Acesso em 17 out 2013.

¹³⁰ MELLO, Amanda Bulgarelli de. A Lei de Cotas, a inclusão do portador de necessidades especiais e o justo descumprimento patronal. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 39, n. 149, p. 305-318, jan./fev. 2013. p. 317

¹³¹ BRASIL. Lei nº 7.853 de 1989 – Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em 16 set 2013.

patronal e a deficiência do candidato, Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé vê na instituição das quotas, a partir da Lei nº 8.213/91, a alternativa para a subjetividade dos critérios de admissão de trabalhadores, criando-se patamares mínimos de contratação de pessoas com deficiência.

Controverte-se na doutrina, apesar disso, se o cumprimento da quota também submete as empresas de vigilância patrimonial e transporte de valores. Isso porque a profissão do vigilante é disciplinada por lei específica, conforme instrui Rita de Cássia Tenório Mendonça¹³². A Lei nº 7.102/83¹³³ exige que o profissional da área de vigilância e transporte de valores tenha aptidão física e mental para o exercício das funções da profissão, atestados pela aprovação em cursos de formação e exames físico, mental e psicotécnico. Na referida lei, como aponta autora, não se faz menção ao cumprimento das quotas, o que suscita em parte da doutrina o pensamento de que o preenchimento de vagas por pessoas com deficiência é obstado pela impossibilidade de tais pessoas apresentarem aptidão plena para a profissão.

Em sentido contrário, pode-se argumentar que certas distinções e exclusões para determinados empregos são aceitas pelo artigo 1º, item 2, da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho¹³⁴, assim como dispõe o artigo 38, inciso II, do Decreto 3.298/99¹³⁵ que cargo ou emprego público que exija aptidão plena do candidato está dispensada do cumprimento das quotas. E de qualquer maneira, as empresas podem contratar pessoas com deficiência para a vigilância monitorada, ou para funções administrativas, não estando isenta do cumprimento da cota.

¹³² MENDONÇA, Rita de Cássia Tenório. **Da possibilidade de inserção das pessoas portadoras de deficiência nos quadros das empresas de vigilância patrimonial e de transporte de valores.** Revista Trabalhista: direito e processo. Rio de Janeiro, v.3, n.11 (jul./set. 2004), p.206-209.

¹³³ BRASIL. Lei nº 7.102 de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm>. Acesso em 20 out 2013.

¹³⁴ BRASIL. Decreto 62.150. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em 27 out 2013.

¹³⁵ BRASIL. Decreto nº 3.298 de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 16 set 2013.

Não isenta o artigo 93 da Lei nº 8.213/91¹³⁶ do preenchimento de vagas por pessoa com deficiência em certos ramos da atividade produtiva, como já visto. A partir disso, Rita de Cássia Tenório Mendonça¹³⁷ adverte que não há na Lei nº 7.102/83¹³⁸, ou em seu Decreto regulamentador, nº 89.056/83, a menção sobre “aptidão plena”, e sim, sobre aprovação em exames médicos e em cursos de formação. Muito embora ocorram situações em que candidatos com deficiência não preenchem todos os requisitos impostos, é incorreto considerar a absoluta impossibilidade de que existam pessoas com deficiência que superem os requisitos e demonstrem a capacidade exigida para o exercício da profissão.

Destarte, a melhor postura das empresas de vigilância patrimonial e transporte de valores, segundo a autora, seria a abertura de seleção para preenchimento de cargos sem recusar a inscrição de pessoas com deficiência. Se o candidato, mesmo aprovado nos cursos preparatórios e nos exames médicos, não conseguir se adaptar às condições do trabalho, ressaltando que as adaptações razoáveis no ambiente do trabalho devem ser providenciadas, não precisará ser contratado ou mantido. O contrato de experiência, para fins de contratação em iniciativa privada, e o estágio probatório, no que concerne o serviço público, prestam-se, para a autora, para a finalidade de averiguação da acomodação do trabalhador às condições do trabalho, permitindo que o candidato seja dispensado antes de ser efetivado.

A disciplina da habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência ao trabalho conferida na Lei nº 8.213/91¹³⁹ inclui, além das quotas para preenchimento de cargos por pessoa com deficiência, a regulação da dispensa do trabalhador habilitado ou reabilitado. O parágrafo primeiro do artigo 93 da lei supracitada estabelece que apenas poderá ser dispensado o trabalhador habilitado ou

¹³⁶ BRASIL. Lei nº 8.213 de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 16 set 2013.

¹³⁷ MENDONÇA, Rita de Cássia Tenório. **Da possibilidade de inserção das pessoas portadoras de deficiência nos quadros das empresas de vigilância patrimonial e de transporte de valores.** Revista Trabalhista: direito e processo. Rio de Janeiro, v.3, n.11 (jul./set. 2004), p.206-209.

¹³⁸ BRASIL. Lei nº 7.102 de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm>. Acesso em 20 out 2013.

¹³⁹ BRASIL. Lei nº 8.213 de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 16 set 2013.

reabilitado após a contratação de substituto de condição semelhante, tanto após o fim de contratos por prazo determinados de mais de 90 dias, quanto para dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado.

Na tentativa de identificar a natureza jurídica da proteção atribuída ao trabalhador com deficiência diante da dispensa, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante¹⁴⁰ anunciam o ensinamento de Sebastião Geraldo de Oliveira, o qual afirma que há, na proteção quanto à dispensa, uma estabilidade garantida ao empregado habilitado ou reabilitado. Diz Sebastião Geraldo de Oliveira¹⁴¹ que a existência de uma “estabilidade provisória sem prazo certo” funda-se na impossibilidade de o empregador dispensar sem justa causa o trabalhador habilitado ou reabilitado, a não ser que cumpra com a quota instituída pela Lei e que tenha outro trabalhador com deficiência tenha sido admitido, suprimindo a vaga que havia sido gerada.

A consequência que se extrai da necessidade de cumprimento do percentual mínimo legal, segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, é a de que a empresa que ainda não preencheu as vagas em respeito às quotas estabelecidas em Lei não poderá dispensar o trabalhador com deficiência, ainda que seja admitida outra pessoa com deficiência para o exercício das funções desempenhadas.

Caso seja promovida a dispensa ilegal do trabalhador com deficiência, Sebastião Geraldo de Oliveira explica que surge ao obreiro o direito à reintegração no emprego e aos salários e outras vantagens que correspondam ao período em que o trabalhador ficou afastado. Na perspectiva do autor, considerando o descumprimento das quotas, faz o trabalhador jus aos salários e às demais vantagens até o momento em que o empregador cumpre com todos os requisitos legais para realizar a válida dispensa do obreiro. Cavalcante e Jorge Neto esclarecem, por sua vez, que a reintegração será acompanhada do pagamento das remunerações devidas, incluindo juros e correção monetária calculados desde a dispensa ilegal; se não for sucedida a reintegração, a remuneração do trabalhador

¹⁴⁰ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO. **O conteúdo jurídico da proteção ao portador de deficiência física prevista no art.93 da Lei 8.213/91.** Suplemento trabalhista: LTr. São Paulo, v.41, n.140 (2005),

¹⁴¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica ao trabalho dos portadores de deficiência,** in Discriminação. Cood. Marcio Túlio Viana e Luiz Olívio Linhares Renault. São Paulo. LTr 2000. p 148.

será dobrada, acrescida de juros e correção monetária, em obediência ao artigo 4º da Lei nº 9.029/95¹⁴².

4.2 A RESERVA DE VAGAS EM CONCURSOS PÚBLICOS

No setor público, estende-se à realização de concursos a necessidade assegurar o direito à inscrição a trabalhadores com deficiência, em razão do artigo 37, inciso VIII, da Constituição¹⁴³, pelo qual concorrerão em igualdade de condições com os demais candidatos ao provimento de cargo com funções compatíveis com as deficiências atestadas. Para tanto, são reservadas vagas a pessoa com deficiência, em obediência ao Decreto Federal nº 3.298/99¹⁴⁴, no patamar mínimo de 5% das vagas oferecidas, arredondando-se para cima caso o resultado do cálculo não for disposto em número inteiro¹⁴⁵; já o teto da reserva de vagas é de 20%, para a União, em virtude do artigo 5º, parágrafo 2º, da Lei nº 8.112/90¹⁴⁶. No Estado do Paraná, a Lei nº 13.456/2002¹⁴⁷, criadora da Assessoria Especial para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência instituiu a reserva de vagas pessoas com deficiência em concursos públicos no mesmo parâmetro mínimo fundado na legislação federal. Em seu artigo 12, a lei estabelece que no mínimo 5% das vagas a cargos e empregos públicos na administração direta, indireta e fundacional serão destinados a pessoas com deficiência.

¹⁴² BRASIL. Lei nº 9.029 de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Acesso em 23 ago 2013.

¹⁴³ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 set. 2013.

¹⁴⁴ BRASIL. Decreto nº 3.298 de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 16 set 2013.

¹⁴⁵ Este é o entendimento do Supremo Tribunal Federal, exposto no julgamento do Recurso Especial 227.299-MG, rel. Min. Ilmar Galvão, 14.6.2000.

¹⁴⁶ BRASIL. Lei nº 8.112 de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em 24 ago 2013.

¹⁴⁷ PARANÁ. Lei nº 13.456 de 2002. Cria a Assessoria Especial para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e adota outras providências. Disponível em: <<http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=511>>. Acesso em 25 ago 2013.

Na hipótese de o concurso não divulgar quantas vagas serão disputadas no certame ao final, ou se o concurso tiver como objetivo a formação de cadastro de reserva, explica Adriana Pagaime que deverão ser tornados públicas quais as vagas serão destinadas à reserva legal. Para a nomeação a autora cita o seguinte exemplo: “a primeira vaga é destinada ao primeiro colocado no concurso (lista geral), a segunda vaga aberta ao primeiro classificado na lista especial, e as próximas nomeações da lista especial dar-se-ão a cada intervalo de 20 vagas providas da lista geral” ¹⁴⁸. As nomeações subsequentes serão, portanto, pelo critério de proporcionalidade ao número de vagas e alternância entre a lista geral de aprovados e a de aprovados com deficiência. Caso o concurso realizado se destine ao preenchimento de uma única vaga, é preciso, de acordo com Eugênia Augusta Gonzaga¹⁴⁹, analisar se a instituição a qual o concurso se vincula já cumpre o percentual mínimo de contratação de trabalhadores com deficiência. Na hipótese de o preenchimento mínimo de vagas previsto na Lei nº 8.213/91 não for satisfeito, a Lei nº 7.853 permite que a única vaga oferecida seja reservada logo em edital a candidatos com deficiência.

No específico momento da inscrição, o candidato declara, ou não, a deficiência que possui, com a ressalva de que, para concorrer às vagas reservadas, laudo médico deverá ser apresentado juntamente com a indicação sobre a necessidade de adaptações na prova e no local em que esta será realizada, respeitando, segundo a autora, as normas inseridas no Edital. Para a divulgação dos resultados, duas listas serão formadas, uma organizando todos os candidatos inscritos, dispondo a classificação geral dos inscritos, ao passo que a segunda lista elenca apenas os candidatos com deficiência classificados. Este é o procedimento imposto pelo Decreto nº 3.298/99, artigo 42.

Divulgado o resultado, é preciso identificar se há compatibilidade com as funções atribuídas ao cargo ou emprego e as possibilidades de candidato aprovado em concurso em exercê-los. O artigo 43 do Decreto 3298/99 estabelece que no estágio probatório, a avaliação do candidato com deficiência ocorrerá sobre a aptidões e capacidades inerentes ao exercício da função, somada à adequação destas com a deficiência declarada e comprovada. Na visão de Maria Aparecida

¹⁴⁸ PAGAIME, Adriana. **Pessoas com deficiência: concursos públicos e cotas**. Estudos em Avaliação Educacional, Fundação Carlos Chagas, São Paulo, v. 21, n. 45, jan./abr. 2010. p. 133.

¹⁴⁹ GONZAGA, Eugênia Augusta. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA Ed., 2012. p.131.

Gugel, a premissa de compatibilidade utilizada na lei pode se servir, “por via obscura”, para a não efetivação do candidato com deficiência ao cargo ou emprego, o que contraria a demonstração de capacidade e mérito quando da aprovação do candidato em concurso. Para a autora, o único modo em que tal artigo se mostra defensável é a partir da perspectiva de que ele cria ao Poder Público o dever de promover as adaptações razoáveis necessárias para o pleno desenvolvimento do trabalho do servidor com deficiência. Depois que toma posse, a pessoa com deficiência deve ser avaliada em relação a sua conduta profissional e produtividade, contando com o apoio da equipe multiprofissional avaliadora para que as barreiras ao pleno exercício do trabalho sejam detectadas e eliminadas.

No ano de 2012, aprovou-se pela Comissão de Seguridade Social e Família o Projeto de Lei 5.218/2009¹⁵⁰ proposto pelo deputado Paulo Pimenta, almejando a reserva de 15% das vagas em cargos ou empregos públicos às pessoas com deficiência. Após a aprovação cedida pela Comissão, o Projeto de Lei encontra-se apensado aos Projetos de Lei nº 1.196/2011¹⁵¹; 1.113/2011¹⁵²; 2.265/2011¹⁵³; 2.485/2011¹⁵⁴ e 3.513/2012¹⁵⁵, os quais pretendem a reserva de

¹⁵⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 5.218/2009. Dispõe sobre a reserva de percentual de cargos e empregos, na Administração Pública Federal, a serem providos por pessoas portadoras de deficiência, nos termos do art. 37, VIII, da Constituição. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=434282&ord=1>>. Acesso em 29 out 2013.

¹⁵¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 1.196/2011. Assegura aos pais ou responsáveis legais por pessoa portadora de deficiência permanente ou incapacidade permanente percentual de vagas na participação em concursos para ingresso em carreira da Administração Pública Federal e também na iniciativa privada.. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=499889>>. Acesso em 29 out 2013.

¹⁵² BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 1.113/2011. Estabelece reserva de vagas para pessoas portadoras de deficiência quanto à inscrição em concursos públicos.. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=498909>>. Acesso em 29 out 2013.

¹⁵³ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 2.265/2011. Acrescenta parágrafos ao art. 5º da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=519330>>. Acesso em 29 out 2013.

¹⁵⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 2.485/2011. Acrescenta parágrafos ao art. 5º da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=523005>>. Acesso em 29 out 2013.

¹⁵⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 3.513/2012. Reserva percentual de vagas nos concursos públicos para as pessoas portadoras da síndrome de Down, nos termos do art. 37, VIII, da Constituição Federal.. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=538421>>. Acesso em 29 out 2013.

vagas para pais ou responsáveis de pessoas com deficiência, a reserva de vagas a pessoas com deficiência no mento da inscrição em concursos públicos, a reserva de 5% dos cargos comissionados, a proibição da exigência de comprovação da deficiência antes do resultado do certame e a reserva de vagas para pessoas com Síndrome de Down. Não há desde 2012 demais movimentações na tramitação dos Projetos.

4.3. DADOS ESTATISTICOS SOBRE O TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIENCIA

Em 2012, os dados do Censo 2010 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) foram divulgados, revelando que 45.623.910 de indivíduos declararam-se como pessoas com deficiência, representando 23,9% da população total brasileira. Porém, há que se esclarecer que a pesquisa por amostragem definiu limites muitos amplos para a deficiência, sem observar os avanços normativos avançados quanto a esse tema. Explana Maria Aparecida Gugel¹⁵⁶ que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada no ordenamento nacional, utiliza os parâmetros da Organização Mundial da Saúde para avaliar os graus e os tipos de deficiência, sendo adotados os critérios sociais e médicos propostos no modelo da Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF). Entretanto, o método seguido pelo Instituto Brasileiro de Geografia agregou ao conceito de deficiência dificuldades sensoriais, motoras e intelectuais que, nas palavras da autora, superdimensionaram o alcance da deficiência.

A imprecisão dos critérios para a delimitação na deficiência confrontou-se com dados obtidos pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2010, a qual também peca por não contar com os critérios adequados para o agrupamento de dados quanto ao mercado de trabalho formal. Gugel afirma que os dados coletados para a Relação Anual de Informações Sociais são declarados pelo empregador, que pode transmitir informações incompletas, equivocadas ou até

¹⁵⁶ GUGEL, Maria Aparecida. Inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho e o Ano Iberoamericano. 2013. Disponível em: <<http://phylos.net/direito/inclusao-ano-iberoamericano/>>. Acesso em 2 out 2013.

mesmo mentirosas sobre quantos trabalhadores com deficiência realmente trabalham na empresa.

Ou seja, no Brasil, os dados coletados por órgãos oficiais não adotam critérios que correspondam uns com os outros, nem que satisfaçam o perímetro da definição atual da deficiência. O próprio Ministério do Trabalho e Emprego, incumbido pelo Decreto nº 3.298/99 para fiscalizar e providenciar estatísticas sobre a participação do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho, já foi advertido pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência por intermédio da Recomendação nº 003/06 a tomar as providências para a realização de estatísticas. Sem sucesso até o momento¹⁵⁷.

Em outubro de 2003, a Fundação do Brasil e a Fundação Getúlio Vargas uniram-se em uma parceria com o fito de mapear o perfil sócio-econômico da pessoa com deficiência nas diferentes regiões do país. A pesquisa foi realizada pelo Centro de Políticas Sociais (CPS) do IBRE/FGV e desvendou que a renda média do trabalhador com deficiência é diminuída em 114 reais quando comparada com a de trabalhadores sem deficiência (R\$ 643 contra R\$ 529)¹⁵⁸.

Revela-se também que empresas com menos de 100 empregados apresentam a taxa de empregabilidade referente a pessoa com deficiência equivalente a 1.05% em comparação com o conjunto das demais empresas. Empreendimento com 100 a 200 empregados possuem a taxa de empregabilidade em 2,7%, superando o patamar mínimo de 2% exigidos em lei. Quando se analisam as empresas com 201 a 500 empregados, a quota de 3% não é atingida, tendo em conta que a taxa de empregabilidade é apresentada em 2.9%. Empresas que possuem 501 a 1000 empregados deixam igualmente de cumprir a quota legal, pois possuem a taxa de empregabilidade de 2,8% contra os 4% exigidos na lei. No entanto, o real descumprimento das quotas é mais provável de ser encontrados em empresas que computam mais de 1000 empregados, já que manifestam a taxa de empregabilidade média em 3,6% contra os 5% impostos legalmente. Resulta-se do

¹⁵⁷ Neste cenário, em que faltam dados certos e confiáveis sobre o trabalhador com deficiência, reverberando de forma imensa no planejamento de políticas públicas para a inclusão social da pessoa com deficiência, neste trabalho os principais dados estatísticos a serem elencados fazem parte dos resultados obtidos pelo Censo 2010.

¹⁵⁸ NERI, Marcelo; PINTO, Alexandre; SOARES, Wagner; COSTILLA, Hessia. **Retratos da deficiência no Brasil**. Fundação Banco do Brasil/CPS/FGV. Disponível em: <http://www.cps.fgv.br/cps/deficiencia_br/PDF/PPD_Sumario_Executivo.pdf>. p. 5.

cotejo entre esses dados que, em empresas com menos de 100 empregados, as quais não se submetem ao regime de quotas para pessoa com deficiência, há duas vezes mais chances de ser empregada mão de obra do trabalhador com deficiência do que em uma empresa que conte com mais de 1000 empregados

Da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego¹⁵⁹ extrai-se que apenas 2,05% da totalidade de trabalhadores formais ativos na iniciativa possui algum tipo de deficiência, ao passo que no setor público, as pessoas com deficiência detêm a participação de 1,61%. Em os setores de atividade produtiva, a ala de serviços e de indústria contêm a maior taxa de empregabilidade, detendo, cada um respectivamente, 48,39% e 27,33%.

O tempo no qual a relação de trabalho se protraí para o trabalhador com deficiência não ultrapassa um ano, em 26,76% dos casos. Cerca de 36,23% de trabalhadores com deficiência ultrapassam cinco anos de vínculo formal de trabalho, o que pode ser explicado pela imposição de requisitos restritos para a dispensa quando a empresa está sujeita ao cumprimento de quotas.

Dados globais são fornecidos pela Organização Internacional do Trabalho¹⁶⁰, a qual estima que 386 milhões de pessoas com idade para trabalhar possuem algum tipo de deficiência. Na Índia, uma das maiores economias da atualidade, emprega-se no setor público, de acordo com a OIT, pessoas com deficiência na porcentagem de 3%; no setor da indústria, entre 70 milhões de pessoas com deficiência, apenas 100.000 conseguem alguma função remunerada. O panorama das pessoas com deficiência vivendo em situações de risco é nefasto: de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), cerca de 85% da população mundial com deficiência mora em países em desenvolvimento, ressaltando que 19% das pessoas com os menores graus de instrução e educação possuem algum tipo de deficiência. Os dados impressionam: 20% da população mais pobre do planeta possui algum tipo de deficiência, assim como 30% da população de crianças e jovens moradoras de rua. Em pesquisa realizada na Índia em 2004, foi revelado que 25% das mulheres com

¹⁵⁹ NERI, Marcelo; PINTO, Alexandre; SOARES, Wagner; COSTILLA, HESSIA. **Retratos da deficiência no Brasil**. Fundação Banco do Brasil/CPS/FGV. Disponível em: <http://www.cps.fgv.br/cps/deficiencia_br/PDF/PPD_Sumario_Executivo.pdf>. p. 27-29.

¹⁶⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Factsheet on Persons with Disabilities**. Disponível em: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=18>. Acesso em 28 ago 2013.

deficiência já sofreram estupro e 6% tornaram-se estéreis à força. Ainda assim, diante de números que representam de forma suficientemente avassaladora a violência sofrida por pessoas com deficiência, apenas quarenta e cinco 45 países possuem algum tipo de arcabouço legislativo protetivo para a anti-discriminação deste grupo social.

Na cidade de Curitiba, em 21 de setembro de 2013 formalizou a sua adesão ao Programa Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Viver sem Limite, do governo federal, que funda-se no Decreto nº 7.612/2011 e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência para articular políticas governamentais de acesso à educação, inclusão social, atenção à saúde e acessibilidade para o cumprimento de metas¹⁶¹. Em notícia divulgada no portal da Prefeitura de Curitiba na *internet*, quinze ministérios e o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Conade) participam do desenvolvimento das ações a serem implementadas, as quais demandarão até o ano de 2014 o investimento de R\$ 7,6 bilhões – ainda sem confirmação da parcela destinada às ações afirmativas na capital paranaense. No desenvolvimento das metas do Plano, pretende-se também a articulação com os objetivos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego, criado em 2011¹⁶², para beneficiar estudantes egressos do Ensino Regular público, beneficiários de programas federais de transmissão de renda e trabalhadores, ofertando bolsas de formação ao trabalho ou de estudos nas redes federal e estadual de educação profissional e tecnológica e nos serviços nacionais de aprendizagem (Sistema S)¹⁶³.

A capital do Paraná também conta com a Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SEDPD)¹⁶⁴ para a implementação de políticas públicas

¹⁶¹ PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA. Curitiba adere ao Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <<http://www.curitiba.pr.gov.br/noticias/curitiba-adere-ao-plano-nacional-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia/30720>>. Acesso em 24 ago 2013.

¹⁶² SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Viver sem Limite**. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_0.pdf. Acesso em 24 ago 2013.

¹⁶³ MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego**. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/brasilsemmiseria/arquivos/1.%20Apresentacao%20Pronatec_MEC.pdf>. Acesso em 24 ago 2013.

¹⁶⁴ CURITIBA. Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.curitiba.pr.gov.br/conteudo/quem-somos/53#.Un_fRSe4Qpg>. Acesso em 24 ago 2013.

direcionadas à pessoa com deficiência. A Secretaria foi anteriormente disciplinada pelo Decreto Municipal nº 261, hoje substituído pelo Decreto Municipal nº 303¹⁶⁵, que determinou a estrutura do órgão e a sua vinculação com a Câmara Técnica de Acessibilidade, para a performance conjunta com outras secretarias e órgãos municipais

Organizadas pelo governo estadual, as Agências do Trabalhador, por diligência do Programa de Apoio à Inclusão da Pessoa com Deficiência – PPD, da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Economia Solidária, conferem tratamento especializado à pessoa com deficiência na busca por um emprego. De acordo com a Agência de Notícias do Paraná¹⁶⁶, desde o ano de 1988, em que o programa foi criado, 23.009 pessoas com deficiência foram colocadas no mercado de trabalho por intermédio das Agências do Trabalhador.

Em pesquisa realizada em 2006 com trinta empresas do setor privado no Município de Curitiba, 42% dos empregadores justificou o emprego de mão de obra de trabalhadores com deficiência primeiramente em função da Lei de Quotas, depois, em virtude do preenchimento das exigências da empresa (18%) ou em nome da consciência social acerca do tema (9%). Dos trabalhadores com deficiência contratados por essas trinta empresas, revelou-se que a escolaridade mínima exigida em 43% dos casos era a conclusão do Ensino Fundamental; 33% dos empregadores declararam que exigem dos candidatos a conclusão ou a frequência em Ensino Médio. Para o recrutamento dos candidatos, 56% das empresas informaram que foram intermediadas por serviços de agências de emprego, “incluindo, aí, os serviços do SINE, agência de empregos ligada ao Governo Federal”¹⁶⁷ e outros 15% se vincularam a instituições educacionais de atendimento a pessoa com deficiência por instrumento de convênio.

¹⁶⁵ CURITIBA. Decreto nº 303. Cria a Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/pr/c/curitiba/decreto/2010/30/303/decreto-n-303-2010-cria-a-secretaria-especial-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-2010-03-29.html>>. Acesso em 24 ago 2013.

¹⁶⁶ GOVERNO DO PARANÁ. Pessoas com deficiência têm atendimento especial nas agências do trabalhador. Disponível em: <<http://www.aen.pr.gov.br/modules/noticias/article.php?storyid=76091&tit=Pessoas-com-deficiencia-tem-atendimento-especial-nas-agencias-do-trabalhador>>. Acesso em 24 ago 2013.

¹⁶⁷ SCHMIDT, Andréia; Araujo, Janine Placa. **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba.** Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382006000200007>. Acesso em 1 out 2013.

Concluem Janine Placa Araujo e Andréia Schmidt, as autoras do projeto, que as empresas entrevistadas contrabalançam a exigência de cumprimento das quotas com requisitos de escolaridade altos para o padrão brasileiro (ensino fundamental completo), o que, além de impedir que o número mínimo de trabalhadores com deficiência sejam contratados, desatende o propósito de plena inclusão. Tal fato é confirmado pela preferência demonstrada pelos empregadores, segundo as autoras, em contratar pessoas com deficiência auditiva, que enfrentam menores dificuldades no processo de escolarização e conseguem, com mais chances, finalizar o Ensino Fundamental.

4.4 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – FUNÇÃO E IMPORTANCIA NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

De acordo com Luciane Wambier¹⁶⁸, ao Ministério Público do Trabalho compete a fiscalização sobre o cumprimento da quota pelas empresas privadas, e da reserva de vagas nos concursos pelos entes públicos celetistas, dispondo os meios para que as contratações sejam realizadas através de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), podendo o magistrado cominar multa a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador em caso de descumprimento do acordo.

A atribuição dada ao Ministério Público do Trabalho por força do artigo 127 da Constituição para a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses individuais e indisponíveis demonstra o protagonismo do *parquet* na ordem jurídica brasileira.

Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé¹⁶⁹ salienta as duas atribuições do Ministério Público que mais se sobressaem no Direito Processual do Trabalho. Como órgão interveniente, o Ministério Público do Trabalho atua como *custus legis*, elaborando pareceres opinativos em processos que tramitam dos Tribunais

¹⁶⁸ WAMBIER, Luciane. **A função social da empresa e o princípio da solidariedade: instrumentos de cristalização dos valores sociais na estrutura jurídico-trabalhista**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região. Campinas, n. 42, jan./jun. 2013. p.168

¹⁶⁹ SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. **A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 5. Região. Salvador, v. 4, n. 1, p. 153-178, dez. 2002. 172-174.

Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho, possuindo, inclusive, legitimidade recursal diante das decisões destes Tribunais nesse caso. Como órgão de execução, o Ministério Público do Trabalho é responsável pela defesa de direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos dos trabalhadores, por disposição da Constituição, da Lei Orgânica Complementar do Ministério Público da União, nº 75/93 e da Lei 7.853/89; é responsável também pela propositura de ações civis públicas, pela promoção de inquéritos civis públicos e pela conscientização do empresariado por intermédio de providências pedagógicas e educativas.

Tamanha a magnitude da fiscalização promovida pelo Ministério Público do Trabalho, na hipótese de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ser firmado sem a interferência do Ministério do Trabalho e Emprego, não será anulada a atuação dos auditores-fiscais nas empresas, bem como não serão prejudicados os avanços alcançados com o ajustamento do acordo, avigorando a atuação interligada entre o Ministério do Trabalho e Emprego e o *parquet*, em consonância ao artigo 36, parágrafo 5º, do Decreto nº 3.298/99.

Na atuação judicial, o Ministério Público destaca-se como parte legítima a promover um dos maiores instrumentos voltados a garantia de direitos – as ações civis públicas. Sua legitimação é prevista logo no texto da Constituição, em seu artigo 129, inciso 3º, confirmada pela Lei de Ações Civis Públicas, nº 7.347/8, objetivando a defesa de interesses metaindividuais. Diante do descumprimento do preenchimento necessário de vagas por trabalhadores com deficiência, tanto em âmbito da iniciativa privada, como na realização de concursos públicos, o Ministério Público do Trabalho pode e deve judicializar a legalidade da conduta do administrador público ou do empregador privado, avigorando a feição difusa do direito ao trabalho. Aliás, as ações civis públicas que tratem de interesse de pessoas com deficiência recebem do Poder Judiciário o reexame necessário de sentença de improcedência ou de extinção do feito por carência de ação, de acordo com o artigo 4º, parágrafo 1º, da Lei nº 7.853/89, sancionando a proteção estatal à pessoa com deficiência, especialmente quando a solução dos impasses em esfera administrativa é inexitosa.

5 CONCLUSÃO

Após a finalização deste trabalho, foi possível perceber como o tratamento social e legal atribuído à pessoa com deficiência só passou por significativas mudanças voltadas à inclusão nestas últimas décadas.

Mesmo assim, a falta de conhecimento acerca de como as deficiências se manifestam de diferentes formas se faz presente no preconceito da sociedade, do empregador e até mesmo do administrador público. O desconhecimento da matéria também permeia sucessivos enganos e impropriedades constantes em nossas leis, as quais, por vezes, esvaziam a proteção constitucional hoje vigente.

As lições que são deixadas sobre o estudo do tema permitem a reflexão sobre como os limites do corpo nunca devem servir de critério para a restrição de direitos, principalmente pelo fato de que pessoas com deficiência encontram-se em constante processo de superação. O empregador, Estado ou pessoa, tem nas mãos o poder de promover a cidadania dessas pessoas, agregando no ambiente de trabalho a mesma diversidade que é encontrada fora dos portões da empresa.

Da história, resta o ensinamento de como a evolução é sempre um fim, nem sempre um resultado. As práticas de assistencialismo foram essenciais para a conscientização da sociedade sobre como as pessoas com deficiência merecem tratamento digno e, a partir de então, foi possível – ou está sendo possível – notabilizar a capacidade das pessoas como manifestação da autonomia individual.

Uma vez que por séculos os direitos das pessoas com deficiência foram renegados e obstados, hoje se entende que ações afirmativas são fundamentais para confirmar a igualdade formal e solidificar a igualdade material, oferecendo condições para que sujeitos anteriormente excluídos ascendam à condição de cidadãos.

As palavras de ordem são “igualdade de oportunidades”. A inserção de pessoas com deficiência no trabalho desafia estigmas ultrapassados, demonstrando alta produtividade e profissionalismo pelo trabalhador que finalmente é contratado. O impacto social extraído representa o real desenvolvimento do país, a despeito de critérios meramente econômicos.

É evidente que muito há para se evoluir. As conquistas alcançadas positivaram direitos, mas a luta para que outros direitos sejam reconhecidos e para que seja aperfeiçoado o sistema de proteção à pessoa com deficiência permanece.

A concorrência de responsabilidades da família, das empresas, do Poder Público, da sociedade em geral, é o melhor caminho para que os direitos trabalhistas dos trabalhadores com deficiência sejam respeitados, oferecendo, paralelamente, o suporte que assim beneficiar o trabalhador na promoção de sua dignidade.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; MACHADO, Luiz. **O combate ao trabalho forçado: um desafio global**. In: NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neve (Coord.). Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.p. 60-75.

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. **Aspectos do pensamento ético face à modernidade tecnológica**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **Pessoa portadora de deficiência: proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 3. ed., rev., ampl. e atual. Brasília: CORDE, 2003. p. 20.

ARISTÓTELES. **Política**. Tradução do grego, introdução e notas de Mário da Gama Kury. 3ª ed. *Brasília*: UNB, 1997.

BENJAMIN, Antônio Herman de Vasconcellos e. **A tutela das pessoas portadoras de deficiência e o Ministério Público**. In: FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de (Coord.) Direitos das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: Max Limonad, 1997, p 38.

BEVERVANÇO, Rosana Beraldi. Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência: Da exclusão à *Igualdade*. Curitiba: Ministério Público do Paraná, 2001.

BONFIGLIO, Renata; RAMALHO, Ivo Cleiton de Oliveira. As políticas de capacitação das pessoas com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região**. São Paulo, n. 10, p. 61-68, jan./abr. 2012.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 1.113/2011. Estabelece reserva de vagas para pessoas portadoras de deficiência quanto à inscrição em concursos públicos.. Disponível em:<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=498909>>. Acesso em 29 out 2013.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 1.196/2011. Assegura aos pais ou responsáveis legais por pessoa portadora de deficiência permanente ou

incapacidade permanente percentual de vagas na participação em concursos para ingresso em carreira da Administração Pública Federal e também na iniciativa privada.. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=499889>>. Acesso em 29 out 2013.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 2.265/2011. Acrescenta parágrafos ao art. 5º da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=519330>>. Acesso em 29 out 2013.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 2.485/2011. Acrescenta parágrafos ao art. 5º da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=523005>>. Acesso em 29 out 2013.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 3.513/2012. Reserva percentual de vagas nos concursos públicos para as pessoas portadoras da síndrome de Down, nos termos do art. 37, VIII, da Constituição Federal.. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=538421>>. Acesso em 29 out 2013.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 5.218/2009. Dispõe sobre a reserva de percentual de cargos e empregos, na Administração Pública Federal, a serem providos por pessoas portadoras de deficiência, nos termos do art. 37, VIII, da Constituição. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=434282&ord=1>>. Acesso em 29 out 2013.

_____. Comitê Nacional de Educação em Direitos Humanos. **Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos** / coordenação de Herbert Borges Paes de Barros e Simone Ambros Pereira; colaboração de Luciana dos Reis Mendes Amorim [et al.]. — Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos; Ministério da Educação, 2003.

_____. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 6 set 2013.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 set. 2013.

_____. Decreto Legislativo nº 186 de 9 de julho de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 17 set. 2013.

_____. Decreto nº 159 de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>. Acesso em 16 set 2013.

_____. Decreto nº 914 de 1991. Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm>. Acesso em 14 set 2013.

_____. Decreto nº 2.682 de 1998. Promulga a Convenção nº 168 da OIT, relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2682.htm>. Acesso em 16 set 2013.

_____. Decreto nº 3.298 de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 16 set 2013.

_____. Decreto nº 3.956 de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em 16 set 2013.

_____. Decreto 5.296 de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em 16 set 2013.

_____. Decreto 62.150. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em 27 out 2013.

_____. Lei nº 7.102 de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm>. Acesso em 20 out 2013.

_____. Lei nº 7.853 de 1989 – Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em 16 set 2013.

_____. Lei nº 8.112 de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em 24 ago 2013.

_____. Lei nº 8.212 de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em 16 set 2013.

_____. Lei nº 8.213 de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 16 set 2013.

_____. Lei nº 8.742 de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm>. Acesso em 16 set 2013.

_____. Lei nº 9.029 de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Acesso em 23 ago 2013.

_____. Lei nº 9.394 de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em 18 ago 2013.

_____. Lei nº 10.048 de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências.. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm>. Acesso em 16 set 2013.

_____. Lei nº 10.098 de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm>. Acesso em 16 set 2013.

_____. Lei nº 11.180 de 2005. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei no 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm>. Acesso em 19 out 2013.

_____. Lei nº 11.788 de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6o da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm#art22>. Acesso em 20 out 2013.

_____. Lei nº 12.470 de 2011. Altera os arts. 21 e 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação

continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4o e 5o ao art. 968 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, para estabelecer trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm>. Acesso em 22 out 2013.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO. O conteúdo jurídico da proteção ao portador de deficiência física prevista no art.93 da Lei 8.213/91. **Suplemento trabalhista**: LTr. São Paulo, v.41, n.140 (2005), p.625-628.

COELHO, Anna Paula de Mello Rocha. Design & Inclusão Social: **O estudo e o desenvolvimento de material didático para crianças cegas e videntes na Educação Infantil**. Dissertação de Mestrado em Design, Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <http://www2.dbd.puc-rio.br/pergamum/tesesabertas/0310186_05_pretextual.pdf>. Acesso em 25 set 2013.

CURITIBA. Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.curitiba.pr.gov.br/conteudo/quem-somos/53#.Un_fRSe4Qpg>. Acesso em 24 ago 2013.

_____. Decreto nº 303. Cria a Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <<https://www.leismunicipais.com.br/a/pr/c/curitiba/decreto/2010/30/303/decreto-n-303-2010-cria-a-secretaria-especial-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-2010-03-29.html>>. Acesso em 24 ago 2013.

FARIAS, Norma; Buchalla, Casia Maria. A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da Organização Mundial da Saúde: Conceitos, Usos e Perspectivas. Disponível em: <<http://www.pgdef.ufpr.br/downloads/Artigos%20PS%20Mest%202014/Vera%20Isra el/CIF%20BUCHALLA%20E%20FARIAS.pdf>>. Acesso em 13 out 2013.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. A ONU e o seu conceito revolucionário de pessoa com deficiência. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 14. Região**. Porto Velho, v. 6, n. 1

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região. São Paulo, n. 10, p. 45-54, jan./abr. 2012.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. Tese (doutorado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas,

Programa de Pós-Graduação em Direito. Defesa: Curitiba, 2005. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1884/2423>. Acesso em 28 jul. 2013.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **As pessoas com deficiência na história do mundo**. Disponível em: <<http://bengalalegal.com/pcd-mundial>>. 2011. Acesso em: 3 ago 2013.

GESSER, Audrei. **Que língua é essa? 2009**. Disponível em: <http://professor.ucg.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/15518/material/O_SURDO.pdf>. Acesso em 10 out 2013.

GONÇALVES, Aline Lima. **Informação para a cidadania na área da deficiência: uma reflexão sobre a Rede SACI (1)**. In Serviço de informação sobre deficiência: desafios para organização da informação” apresentada ao Programa de Ciência da Informação da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo, 2010. Disponível em <<http://www.pos.eca.usp.br/index.php?q=en/node/4688>>. Acesso em 07 ago 2013.

GONZAGA, Eugênia Augusta. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA Ed., 2012.

GOVERNO DO PARANÁ. Pessoas com deficiência têm atendimento especial nas agências do trabalhador. Disponível em: <<http://www.aen.pr.gov.br/modules/noticias/article.php?storyid=76091&tit=Pessoas-com-deficiencia-tem-atendimento-especial-nas-agencias-do-trabalhador>>. Acesso em 24 ago 2013.

GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**. Disponível em <http://www.ampid.org.br/Artigos/PD_Historia.php> acesso em 26 de jul. 2013.

GUGEL, Maria Aparecida. **Discriminação nas relações de trabalho**. Genesis - Revista de Direito do Trabalho. Curitiba., (jul. 1999).

GUGEL, Maria Aparecida. Inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho e o Ano Iberoamericano. 2013. Disponível em: <<http://phylos.net/direito/inclusao-ano-iberoamericano/>>. Acesso em 2 out 2013.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: - reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia: Ed. da UCG, 2006.

HUBERMAN, Léo. **História da riqueza do homem**. Rio de Janeiro: Guanabara, s/d, 21^a ed. 1986.

KOVÁCS, Daniela Ferrari. Lei de Cotas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região**. São Paulo, n. 10, p. 69-77, jan./abr. 2012.

LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. – Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

MALLET, Estevão. Princípio constitucional da igualdade e cotas para trabalhadores deficientes. *Synthesis*, São Paulo, n. 41, p.15-22, jul/dez. 2005, p.15.

MARCA, Maurício Machado. A aplicação do princípio da igualdade às relações de trabalho como limitador à autonomia privada à luz da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. In: MONTESSO, Cláudio José (coordenador). **Direitos sociais na Constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo : LTr, 2008. p. 330-347

MARQUES, Christiani. A discriminação na aplicação das normas de proteção às pessoas com deficiência. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Porto Alegre, v. 77, n. 4, p. 44-59, out./dez. 2011

MELLO, Amanda Bulgarelli de. **A Lei de Cotas, a inclusão do portador de necessidades especiais e o justo descumprimento patronal**. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, v. 39, n. 149, p. 305-318, jan./fev. 2013.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da igualdade**. 3 ed., 14 tir., São Paulo: Malheiros, 2006. p. 21

MENDONÇA, Rita de Cássia Tenório. **Da possibilidade de inserção das pessoas portadoras de deficiência nos quadros das empresas de vigilância patrimonial e de transporte de valores**. *Revista Trabalhista: direito e processo*. Rio de Janeiro, v.3, n.11 (jul./set. 2004), p.193-210.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/brasilsemmiseria/arquivos/1.%20Apresentacao%20Pronatec_MEC.pdf>. Acesso em 24 ago 2013.

MRECH, Leny Magalhães. **O que é educação inclusiva?** 2002. Disponível em: <http://www.inclusao.com.br/projeto_textos_23.htm>. Acesso em 16 set 2013.

NERES, Celi Corrêa. **Portadores de necessidades especiais - aspectos históricos.** 2001. Disponível em: http://www.histedbr.fae.unicamp.br/acer_histedbr/seminario/seminario5/c_os%20portadores_celi%20correa%20neres.doc>. Acesso em 07 ago 2013.

NERI, Marcelo; PINTO, Alexandre; SOARES, Wagner; COSTILLA, Hessia. **Retratos da deficiência no Brasil.** Fundação Banco do Brasil/CPS/FGV. Disponível em: http://www.cps.fgv.br/cps/deficiencia_br/PDF/PPD_Sumario_Executivo.pdf>. p. 5.

NERES, Celi Corrêa; CORRÊA, Nesdete Mesquita. **O trabalho como categoria de análise na educação do deficiente visual.** 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-32622008000200002&script=sci_arttex>. Acesso em 15 set 2013.

OLIVEIRA, Danilo de; BARROS, Lilian Muniz. Lei Complementar nº 142/13 - **Aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).** Disponível em: <http://revbprev.unifesp.br/index.php/edic/20-dois/28-lei-c-143-13>>. Acesso em 20 out 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica ao trabalho dos portadores de deficiência**, in Discriminação. Cood. Marcio Túlio Viana e Luiz Olívio Linhares Renault. São Paulo. LTr 2000.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Factsheet on Persons with Disabilities.** Disponível em: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=18>. Acesso em 28 ago 2013.

PACHECO, Kátia Monteiro De Benedetto; ALVES, Vera Lucia Rodrigues. **A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma.** 2007. Disponível em: http://www.actafisiatrica.org.br/v1/controle/secure/Arquivos/AnexosArtigos/7FA732B517CBED14A48843D74526C11A/acta_14_04_pgs_242-248.pdf >. Acesso em 07 ago 2013.

PAGAIME Adriana. **Pessoas com deficiência: concursos públicos e cotas.** Estudos em Avaliação Educacional, Fundação Carlos Chagas, São Paulo, v. 21, n. 45, p. 133 jan./abr. 2010.

PARANÁ. Lei nº 13.456 de 2002. Cria a Assessoria Especial para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e adota outras providências. Disponível em:

<<http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=511>>. Acesso em 25 ago 2013.

PERANZONI, Vaneza Cauduro; FREITAS, Soraia Napoleão. A evolução do (pré) conceito de deficiência. **Cadernos Educação Especial**. Santa Maria, v.2, n.16, 2000. Disponível em: <<http://coralx.ufsm.br/revce/ceesp/2000/02/a2.htm>> Acesso em: 2 ago 2013.

PORTER, Roy. **Das tripas coração: uma breve história da medicina**. Rio de Janeiro/São Paulo: Record, 2004

PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA. Curitiba adere ao Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <<http://www.curitiba.pr.gov.br/noticias/curitiba-adere-ao-plano-nacional-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia/30720>>. Acesso em 24 ago 2013.

SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Viver sem Limite. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_0.pdf. Acesso em 24 ago 2013.

ROLLA, Fagner Guilherme Rolla. **Ética Ambiental: Principais Perspectivas Teóricas e a Relação Homem**. 2010. <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2010_1/fagner_rolla.pdf>. Acesso em: 15 ago 2013. p. 7.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **INCLUSÃO: O Paradigma do Século 21**. INCLUSÃO – Revista da Educação Especial. Editora Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação. Ano 1 - Nº 01 - Outubro de 2005. p. 21-22

SCHEUERMANN, Teresinha Helena. **A inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 99, abr 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11372>. Acesso em 3 ago 2013.

SCHMIDT, Andréia; Araujo, Janine Placa. **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382006000200007>. Acesso em 1 out 2013.

SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. **A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 5. Região. Salvador, v. 4, n. 1, p. 153-178, dez. 2002.

SILVA, Otto Marques da. **A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje.** São Paulo, CEDAS, 1987. 470 p.

SILVA, Silvana Araújo. **Conhecendo um pouco da história dos surdos.** Londrina, 2009. Disponível em: http://www.uel.br/prograd/nucleo_acessibilidade/documentos/texto_libras.pdf. Acesso em: 12 set. 2013.

SOUZA, Milena Luckesi de. **A concepção e o atendimento escolar destinado ao deficiente mental: um estudo dos Arquivos Brasileiros de Higiene Mental (1925-1947).** Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Estadual de Maringá. Maringá, 2007.

SOUZA, Jessé. **O mito brasileiro e o encobrimento da desigualdade in** A Ralé Brasileira: quem é e como vive. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009, p. 29-30

SOUZA, Jessé. **“Senso comum e justificação da desigualdade” in** A Ralé Brasileira: quem é e como vive. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009, p. 43.

SOUZA, Milena Luckesi de. **A concepção e o atendimento escolar destinado ao deficiente mental: um estudo dos Arquivos Brasileiros de Higiene Mental (1925-1947).** Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Estadual de Maringá. Maringá, 2007.

TARGA, Maria Inês Corrêa de Cerqueira César; AVELINO, Antoniel Ferreira. **Políticas públicas afirmativas, sistema de cotas e garantia de emprego para o portador de necessidades especiais.** Synthesis: Direito do Trabalho Material e Processual (São Paulo). São Paulo, n.41 (jul./dez.2005), p.18-22

TOMAZELLI, Darcio R.; PIRES, Maria Eulália de Souza. **Barreiras arquitetônicas urbanísticas e nas edificações.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região. São Paulo, n. 10, p. 55-60, jan./abr. 2012.

VIGÁRIO, Sílvia Manuela Pereira. **Crianças sem infância: o trabalho infantil na indústria têxtil e os limpa-chaminés (1780-1878).** 2004. Disponível em:

<<http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/715/10/CAPITULO%20II%20-%20DEDOS%20%C3%81GEIS.pdf>>. Acesso em 29 ago 2013.

WAMBIER, Luciane. **A função social da empresa e o princípio da solidariedade: instrumentos de cristalização dos valores sociais na estrutura jurídico-trabalhista**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região. Campinas, n. 42, p. 157-172, jan./jun. 2013.

WEBER, Max. **A ciência como vocação**. In: Ciência e Política, duas vocações. SP: Cultrix, 2000, p. 13.